



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **LASTENTARHANOPETTAJAN AMMATTI- IDENTITEETIN TARKASTELUA VALOKUVA- TYÖSKENTELYN AVULLA**

Marjo Mäkinen

Tiina Vuorela

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2018  
Sosionomi



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomikoulutus

MÄKINEN, MARJO & VUORELA, TIINA:

Lastentarhanopettajan ammatti-identiteetin tarkastelua valokuvatyöskentelyn avulla.

Opinnäytetyö 54 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Toukokuu2018

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiä kuvatyöskentelyn avulla. Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa sovellettiin Miina Savolaisen kehittämää Voimauttava valokuva -menetelmää. Työn tavoitteena oli selvittää, millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat oman ammatti-identiteettinsä sekä millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteetin tarkastelun tämän menetelmän avulla. Tutkimus toteutettiin ohjaamalla ryhmää lastentarhanopettajille sekä tekemällä haastatteluja. Ryhmä kokoontui viisi kertaa noin kaksi tuntia kerrallaan, ja siihen osallistui vaihtelevasti 3–5 lastentarhanopettajaa. Jokainen ryhmäkerta sisälsi ammatti-identiteetin tarkastelua eri näkökulmasta vaihtuvan tehtävän avulla. Haastatteluja opinnäytetyötä varten tehtiin yhteensä kolme: yksi ryhmähaastattelu, johon osallistui neljä lastentarhanopettajaa sekä kaksi yksilöhaastattelua. Tutkimuksen aineisto koostui valokuvista, havainnoista, osallistujien kertomuksista sekä haastatteluista.

Tutkimustuloksista selvisi, että lastentarhanopettajat kokivat ammatti-identiteettinsä roolimallien, opiskelu- ja työkokemusten sekä eri elämänvaiheiden muokkaamaksi jatkuvasti rakentuvaksi kokonaisuudeksi. He kokivat ammatti-identiteettinsä sosiaalisissa suhteissa muokkautuvaksi ja hyvää yhteistyötä arvostavaksi. He halusivat tulla nähdyksi hyvinä vuorovaikuttajina, lapsen keskiöön nostavina sekä läsnäolevina työntekijöinä, jotka kokevat tekevänsä arvokasta työtä. Tutkimuksesta selvisi, että he näkivät ammatti-identiteetin tarkastelun tärkeäksi, etenkin vasta alalle tullessa ja työelämän muutoskohdissa.

Ammatti-identiteetin tarkastelu ryhmässä Voimauttava valokuva -menetelmää soveltaen näyttäytyi tutkimustuloksissa mielekkäänä ja innostavana tapana

tarkastella aihetta. Lastentarhanopettajat kokivat ryhmässä tapahtuneen tarkastelun merkitykselliseksi ja dialogi saman ammattiryhmän edustajien kanssa koettiin antoisaksi. Tutkimustulosten perusteella ammatti-identiteetin tarkastelu on tärkeää ja sen tarkastelu Voimauttavan valokuvauksen menetelmää soveltaen ryhmässä on motivoivaa sekä mukavaa.

---

Asiasanat: ammatti-identiteetti, ammatillinen kasvu, lastentarhanopettaja, valokuvatyökentely.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social services

MÄKINEN, MARJO & VUORELA, TIINA:

A Study of Kindergarten Teacher's Professional Identity Using Photography as a Method

Bachelor's thesis 54 pages, 3 pages  
May 2018

---

The purpose was to consider kindergarten teachers' professional identity using the empowering photography method developed by Miina Savolainen. The aim was to find out how kindergarten teachers experience their own professional identity and how they experience the empowering photography for finding out professional identity. Three interviews were conducted, one was a group interview, in which participated four kindergarten teachers, and the other two were personal interviews. The data were collected through observations, from photos, from kindergarten teachers' stories and from interviews.

Kindergarten teachers' experienced that their professional identity is formed by their role models, studies and work experiences, and different kind of life experiences. Professional identity forms all the time. Kindergarten teachers' experienced that their professional identity forms in a social interactions and it values a good co-operation.

The empowering photography method was an inspirational and meaningful way to observe professional identity. Kindergarten teachers felt that the group work was meaningful and the dialogue with colleagues was productive. They also felt that it is important to observe professional identity and using The empowering photography method is a motivational and pleasant way to work with a group.

---

Key words: professional identity, occupational growth, kindergarten teacher, photography method.

## SISÄLLYS

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | JOHDANTO.....  | 6  |
| 2     | OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTA .....   | 7  |
| 2.1   | Työntekijänä tämänhetkisessä työelämässä.....  | 7  |
| 2.2   | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....   | 8  |
| 3     | AMMATTI-IDENTITEETTI.....  | 10 |
| 3.1   | Identiteetti .....   | 10 |
| 3.2   | Ammatti-identiteetin määrittelyä.....  | 12 |
| 3.3   | Ammatti-identiteetin rakentuminen .....  | 13 |
| 3.3.1 | Sosiaalisten suhteiden merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa.....   | 14 |
| 3.3.2 | Henkilökohtaisten arvojen merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa.....  | 15 |
| 3.3.3 | Yksilön elämänhistorian merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa.....  | 16 |
| 3.3.4 | Reflektion merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa.....   | 16 |
| 3.4   | Ammatti-identiteetin rakentumisen haasteet.....  | 17 |
| 4     | TOIMINNALLISEN OSUUDEN TAUSTALLA OLEVAA TEORIAA .....  | 20 |
| 4.1   | Sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedagogiikka .....   | 20 |
| 4.2   | Ryhmädynamiikka .....  | 21 |
| 4.3   | Voimauttava valokuvaus.....  | 22 |
| 5     | OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....   | 24 |
| 5.1   | Tutkimusmenetelmät .....   | 24 |
| 5.2   | Toiminnalliset ryhmätapaamiset.....  | 25 |
| 6     | AMMATTI-IDENTITEETIN TARKASTELUA .....   | 30 |
| 6.1   | Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteettinsä? .....   | 30 |
| 6.2   | Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteetin tarkastelun voimauttavan valokuvauksen ryhmässä?..... | 37 |
| 7     | JOHTOPÄÄTÖKSET .....   | 41 |
| 8     | POHDINTA.....  | 46 |
| 8.1   | Luotettavuus ja eettisyys.....   | 47 |
| 8.2   | Jatkotutkimus ja opinnäytetyöstä oppimamme.....  | 48 |
|       | LÄHTEET.....   | 50 |
|       | LIITTEET .....   | 52 |
|       | Liite 1. Lupakaavake .....   | 52 |
|       | Liite 2. Ryhmähaastattelun kysymykset:.....  | 53 |
|       | Liite 3. Yksilöhaastattelun kysymykset.....  | 54 |

## 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen on todettu useissa tutkimuksissa tuottavan myönteisiä vaikutuksia. Niitä voi kuitenkin tuottaa vain laadukas varhaiskasvatus. Laadukkaan varhaiskasvatuksen varmistaa lapsiryhmien koko sekä aikuisten ja lasten suhdeluku, pedagogiset käytännöt, sensitiivinen vuorovaikutus, lasten osallisuus sekä henkilöstön korkea ja monipuolinen osaaminen. (Karila 2016, 21-27.) Näistä tekijöistä useimpiin voi varhaiskasvatuksen ammattilainen vaikuttaa omalla toiminnallaan. Työntekijä, joka tietoisesti rakentaa ammatti-identiteettiään ja pohtii ammatillista kehittymistään sekä toimii tavoitteellisesti, on tärkeä tekijä laadukkaassa varhaiskasvatuksessa. Ammatillisten keskusteluiden mahdollistaminen, ammatti-identiteetin rakentumisen tukeminen ja ajan antaminen reflektiolle edesauttaa ammatillisuuden kehittymistä.

Opinnäytetyömme aihetta pohtiessa huomasimme, miten useat opinnäytetöiden aiheet keskittyvät erilaisten menetelmien tai asiakkaiden tutkimiseen. Tällä työllä pyrimme tuomaan esiin työntekijöiden näkökulmaa. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli mahdollistaa lastentarhanopettajien nähdyksi ja kuulluksi tuleminen sekä antaa heille tilaisuus tarkastella omaa ammatillista kasvuaan. Tällä uskomme olevan vaikutusta asiakaskokemuksiin, koska laadukasta varhaiskasvatusta toteuttamassa on kuitenkin aina työntekijä, ammattilainen.

Ammatti-identiteetti ei ole käsitteenä yksinkertainen eikä sen yhtäkkinen tarkastelu ole helppoa. Tästä syystä koimme parhaaksi tutkia sitä luovan menetelmän avulla. Ajattelimme, että luova toiminta tekisi ammatti-identiteetin tarkastelusta helpompaa ja mielekkäämpää. Toteutimme luovan toiminnan ryhmässä, jotta aiheesta syntyisi dialogi. Voimauttava valokuvaus on menetelmänä sellainen, että se edustaa arvoja ja periaatteita, jotka itse koemme hyväksi, joten se ja kokemuksemme siihen liittyvistä harjoitteista vaikuttivat sen valikoitumiseen menetelmäksemme.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTA

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme lähtökohdat. Tarkoituksenamme on kertoa, minkä ilmiön pohjalta olemme tutkimustamme tehneet sekä tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

### 2.1 Työntekijänä tämänhetkisessä työelämässä

Työelämä näyttäytyy nykypäivänä nopeana ja muuttuvana. Työntekijän rooli on usein olla joustava ja muuntautuva. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriöllä on käynnissä Työelämä 2020 –hanke, jossa on pohdittu erilaisia tulevaisuuden näkemyksiä työstä. Määrittävimmäksi tekijäksi hankkeessa on nostettu radikaali joustavuuden tarve. Hankkeessa todetaan myös, että työpaikan rakenteiden on ohjattava ja tuettava jatkuvaa oppimista ja organisaation uudistumista. Eteläpelto & Vähäsantanen pohtivatkin artikkelissa Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona (2010, 27) ammatti-identiteetin merkitystä nykyisessä työelämässä, missä työn vaatimuksina korostetaan yliammatillisia kompetensseja, ammatillisten rajojen ylityksiä, jaettua asiantuntijuutta sekä ammatillista liikkuvuutta ja joustavuutta. Koska työelämästä puhuttaessa painotetaan elinikäistä oppimista ja jatkuvaa uusiutumista, tarvitaanko tällöin ammatti-identiteettiä ollenkaan? Tuleeko ammatti-identiteetistä rasite silloin, kun ammattien tulee vaihtua nopeasti ja uudistumisen olla arkipäivää?

Joustavuuden vaatimus ja ammatillisten rajojen ylittyminen näkyvät myös varhaiskasvatuksessa. Päivähoidosta puhuttaessa, tuodaan nykyään useasti esiin kiire, työtehtävien moninaisuus ja henkilökunnan vähyys. Satakunnan kansa (Aalto 2018) kertoo tekemästään päiväkotihenkilöstön jaksamista kartoittavasta kyselystä ja sen tuloksista, joissa henkilökunta ilmaisee venymisen ja riittämättömyyden tunteen vaikuttavan jaksamiseen. Henkilökunta näkee arkensa sellaisena, missä kaikki tekevät kaikkea. Eteläpelto (2009) näkee ammatti-identiteetin ja sen tuntemisen olevan kuitenkin vastaus nykyisen työelämän alati muuttuvaan olemukseen. Ihmisen on hyvä ymmärtää käsitykset itsestä suhteessa työhön. Oman osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen, itsearviointi, reflektointi ja tietoisuus omasta ammatti-identiteetistä edesauttavat työntekijän selviytymistä työssä. Työuran katkokset ja epäjatkuvuudet, elinikäisen oppimisen vaatimus sekä

työtehtävien vaihtuvuudet lisäävät identiteettityön tarvetta. Nykyisessä työelämässä ammatillisesta identiteettityöstä on tullut koko työuran kestävä, välttämätön ja keskeinen tehtävä.

## 2.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tarkastella lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiä sekä sen rakentumista ryhmässä, jossa käytämme menetelmänä Voimauttavaa valokuvauksia. Tavoitteenamme on saada tietoa siitä, millaisena ammatti-identiteetti näyttäytyy lastentarhanopettajille sekä kokemuksia ammatti-identiteetin tarkastelusta ryhmässä. Tarkastelemme sitä viidellä lastentarhanopettajille suunnatulla toiminnallisella ryhmätapaamisella, jonka menetelmänä käytämme valokuvatyöskentelyä. Ryhmätoiminnan tavoitteena on saada lastentarhanopettajat pohtimaan omaa ammatillista kasvua, ja siihen vaikuttaneita tekijöitä. Tapaamisissa pyrimme jakamaan omia kasvutarinoita ja oivalluksia ammatti-identiteetistä. Vertaisryhmässä lastentarhanopettajilla on mahdollisuus peilata ajatuksiaan saman ammattiryhmän edustajien kanssa. Keräämme kokemuksia tarkastelusta ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteettinsä?
2. Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteetin tarkastelun voimauttavan valokuvauksen ryhmässä?

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, johon sisältyy toiminnallinen osuus. Kvalitatiivinen tutkimus analysoi merkityksiä ja niiden suhteita puheessa, kirjoitetussa tekstissä tai kuva-aineistoissa. Yleensä kvalitatiivisissa tutkimuksissa lähtökohdaksi on ajatus merkitysten keskeisyydestä. Toinen lähtökohta ja ominainen piirre tällaiselle tutkimukselle on subjektiivisuus ja kokemuksen huomioiminen. Kvalitatiivinen tutkimus siis korostaa ihmistä elämismaailmansa kokijana, havainnoitsijana sekä toimijana. Kolmas keskeinen asia kvalitatiiviselle tutkimukselle on tutkijan keskeinen rooli toimijana ja valintojen tekijänä. Tässä tutkimustavassa prosessi on tärkeä. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 80-82.) Tutkimusotteenamme on toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa tutkija pyrkii kehittämään tutkimuksen kohteena olevaa



käytäntöä tuottamalla tutkimuksessa uutta ja hyödyllistä tietoa. Tutkimus on spiraalimaisesti etenevää kehittämistä, jossa toisiaan seuraavat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi. (Viinamäki & Saari 2007, 122.)

### 3 AMMATTI-IDENTITEETTI

Ammatti-identiteetti on yksi keskeisimmistä identiteeteistä aikuisen ihmisen elämässä. Tässä luvussa määrittelemme ensimmäiseksi identiteetin käsitteen, koska se vaikuttaa ammatti-identiteetin rakentumiseen. Luku sisältää myös teoriaa ammatti-identiteetti käsitteestä, sen rakentumiseen vaikuttavista ja sitä haastavista tekijöistä.

#### 3.1 Identiteetti

Ensimmäisenä ihminen omaksuu itselleen identiteetin esimerkiksi tietyn nimisenä ja tiettyjen vanhempien lapsena. Kasvaessaan lapsi tulee yhä tietoisemmaksi itsestään erillisenä olentona. Vasta, kun lapsi alkaa tehdä päätöksiä siitä, kuka ja millainen hän haluaa olla, mihin ryhmiin hän haluaa liittyä ja millaisia arvoja hän alkaa omaksua, voidaan puhua identiteetin rakentamisesta ja saavuttamisesta. (Fadjukoff 2010, 181.)

Yhteisön ja yhteiskunnan asettamat rajat ovat mahdollistajina identiteetin etsimiselle. Identiteetti rakentuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutusprosessina. Vuorovaikutuksessa kehittyemisestä huolimatta, identiteettiä ei voi kutsua vain yhteisön tunnustamaksi asemaksi, tai tietylle ryhmälle tyypillisiksi ominaisuuksiksi ja arvoiksi. Keskeisempiä tekijöitä kehittyemisessä ovat henkilön omat biologiset ja psyykkiset ominaisuudet, sekä yksilölliset tarpeet, kiinnostukset ja puolustusmekanismit. (Fadjukoff 2010, 179-180.) Identiteetin muodostuminen on melko avointa määrittelyprosessia ja sen kuvaus ei ole mikä tahansa kertomuksen kuvaus, vaan se viittaa tiettyyn subjektiasemaan tai sosiaaliseen tilanteeseen. Tästä syystä sitä voidaankin pitää objektiivisena. (Rautio & Saastamoinen 2006, 55.) Sisäinen minäidentiteetti on ihmisellä tunne minän jatkuvuuden, menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välillä. Se on tunne myös siitä, että henkilökohtaiset sisäiset tarpeet, kyvyt ja itsestä tehdyt havainnot ovat tasapainossa keskenään. (Fadjukoff 2010, 179-180.) Identiteetti viittaa minän julkiseen puoleen. Identiteetti voidaan määritellä subjektiiviseksi, koska se on merkittävä osa ihmisen käsitystä itsestään. Kokemus omasta identiteetistä voi vaihdella tilanteittain ja yksilöittäin. Esimerkiksi joissain ryhmätilanteissa ihmisen sukupuoli-identiteetti nousee merkityksellisemmäksi kuin toisessa. (Rautio, Saastamoinen 2006, 94.)

Eteläpellon ja Onnismaan mukaan nykyajattelu identiteetistä on, että se on pirstaloitunut, tilanteesta toiseen muuttuva ja epäjatkuva. Nykyään käsitys minästä on dynaaminen ja jatkuvasti neuvoteltavissa uudelleen, entisen muuttumattoman persoonallisuuden sijaan. Identiteetti rakentuu suhteissa tilanteisiin, kokemuksiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa. (2008, 26.) Identiteetin muodostuminen on enemmänkin tiedostamatonta prosessia kuin tiedostetusti luotua. Se muodostuu kaiken aikaa, jatkuvana prosessina. Tämän takia identiteetistä ei voikaan puhua valmiina ja saavutettuna päämääränä. Identiteetti ei muodostu niinkään ihmisen yksilöllisestä identiteetistä, vaan se muotoutuu ulkopuolisista tekijöistä ja kokonaisuuden puutteesta. Psykoanalyttiseltä kannalta yksilö hakee jatkuvasti identiteettiä ja kokoaa jakautuneista minuuksista erilaisia puolia yhdeksi kokonaisuudeksi. Tällä tavoin ihminen hakee uutta täyteen tunnetta. (Hall 1999, 39-40.)

Identiteetin osat jaetaan usein persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Kuuselan mukaan artikkelissa Realismi ja sosiaalinen identiteetti episteeminen status, persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin ero liittyy järjestyksiin. Persoonallinen identiteetin syntyminen liittyy kaikkiin järjestyksiin, kun taas sosiaalinen identiteetin syntyminen liittyy sosiaaliseen järjestykseen (2006, 50.) Persoonallinen identiteetti on sitä, miten ihminen määrittelee ja tulkitsee itseään suhteissa toisiin ihmisiin. Tähän määritelmään perustuu yksilön kokemus itsestään ainutlaatuisena. Persoonallinen identiteetti vastaa kysymyksiin, ”Kuka minä olen?”, ”Mistä minä tulen?” ja ”Mihin minä kuulun?”. (Valtonen 2015, 97.) Kuuselan (2006, 50) mukaan persoonallisen identiteetin synty liittyy tunteisiin. Sisäisen keskustelun kautta arvioimme erilaisia tilanteita ja pyrimme sen kautta ymmärtämään ympäröivää maailmaa. Persoonallinen identiteetti syntyy, kun tarkastelemme omia huoliamme ja laitamme ne tärkeysjärjestykseen. Persoonallinen identiteetti on sosiaalista identiteettiä laajempi ja syntyy sosiaalista identiteettiä varhaisemmassa vaiheessa.

Sosiaalisessa identiteetissä ihminen määrittää itseään vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Hän siis määrittelee itseään sosiaalisen ryhmän tai yhteisön jäsenenä. Sosiaalinen identiteetti pyrkii löytämään vastauksia kysymyksiin, ”Keitä me olemme?” ja ”Minäkö näihin arvoihin elämänmuotomme perustuu?”. Yksilö kuuluu yleensä erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin ja hänen sidoksensa niihin ovat keskenään poikkeavia. Yksilö saattaa esimerkiksi kuulua perheeseen tai sukuun, uskonnolliseen tai ideologiseen ryhmään, työyhteisöön, sosiaalisen median yhteisöihin tai harrastusryhmään. Erilaiset ryhmät joihin kuulumme tai emme kuulu ovat merkittäviä tekijöitä identiteetin rakentumiselle. (Valtonen

2015, 97-98.) Sosiaalisen identiteetin rakentuminen on yhteydessä persoonalliseen identiteettiin. Muodostaessaan sosiaalista identiteettiä, ihminen ilmaisee itselleen tärkeitä sosiaalisia rooleja. Se syntyy ihmisen omaksuessa tietynlaisen persoonan yhteiskunnassa ja personoimalla sen itselleen. Sosiaalinen identiteetti syntyy vain yhteisöissä tai yhteiskunnassa ja sen synty liittyy yksilön kommunikaatiosuhteisiin. (Kuusela 2006, 51.) Ihmisellä on useampia sosiaalisia identiteettejä. Tästä syystä sosiaalinen identiteetti ei ole ihmisen identiteetti, se on vain osa identiteettiä. Jotkut sosiaaliset identiteetit voivat elämän aikana pudota pois tai ne voivat muuttua, kuten esimerkiksi johonkin harrastusryhmään kuulumisen tai aviosäätyn. Nämä muutokset voivat olla henkilökohtaisiin valintoihin perustuvaa tai esimerkiksi traagisiin tapahtumiin liittyviä muutoksia. Esimerkiksi aviopuolisosta voi tulla leski. Sosiaalisia identiteettejä voi tulla ja mennä, mutta identiteetti on jotakin pysyvää, mihin yhdistyvät kaikki menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden sosiaaliset identiteetit. (Craib 1998, 4.)

### **3.2 Ammatti-identiteetin määrittelyä**

Käsitettä ammatillinen identiteetti tarvitaan silloin, kun halutaan puhua siitä, mitä työ tekee tekijälleen, millaiseksi ammatilaiseksi hän on tulossa ja millainen hän haluaisi olla. Käsitys itsestä tietyn työn tekijänä on perusta, miltä yksilö tulkitsee kokemuksiaan. (Räsänen & Trux 2012, 34.) Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Se kertoo siitä, millaisena ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen. (Eteläpelto & Onnismäe 2008, 26.) Se on ihmisen yksilöllinen käsitys ja ymmärrys ammatillisuudesta ja itsestään ammatilaisena (Valtonen 2015, 95) ja sillä voidaan monitasoisesti ja laajasti kuvata ihmisen ja työn välistä suhdetta (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 90).

Ammatti-identiteetti ei ole pysyvä olotila vaan se muuttuu ja kehittyy tilanteiden sekä olosuhteiden muuttumisen ja kehittymisen myötä. Se ei myöskään ole valmis kokonaisuus, vaan se on jotain, mikä on luotava itse. (Valtonen 2015, 95.) Karila & Kupila (2010, 10) kuvaavat ammatti-identiteettiä koko työuran kestäväksi jatkuvasti muuttuvaksi prosessiksi. Tästä muuttuvasta ja monitasoisesta olemuksestaan johtuen, ammatti-identiteetin ydintä on vaikeaa tavoittaa aukottomilla määrittelyillä tai selityksillä (Valtonen 2015, 95).

Ammatti-identiteetti pitää sisällään ihmisen ja työn sekä ammatillisuuden suhteen lisäksi ihmisen ymmärryksen siitä, millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Siihen sisältyy myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa sekä sen, mitä ihminen pitää tärkeänä ja sitoutumisen arvoisena työssään ja ammatissaan. (Eteläpelto & Onnismaa 2008, 26.) Ammatti-identiteetti palvelee sekä ihmisen itsemäärittelyä, että antaa suuntaa tulevalle toiminnalle (Kielhofner 2008, 106). Ammatti-identiteetissä kietoutuvat yhteen ammatin yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö, sekä yksilölliset merkitykset ja käsitykset työnasemasta elämässä. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 90.) Koska sekä ihmisen yksilölliset, että yhteiskunnalliset käsitykset muuttuvat ja suhde työhön sekä ammattiin elää Valtonen (2015, 95) toteaaakin, että elämänhistoriansa aikana ihmisellä saattaa olla useita, erilaisia, keskenään ristiriitaisia ja mahdollisesti jopa jännitteisiä ammatti-identiteettejä.

### **3.3 Ammatti-identiteetin rakentuminen**

Ammatti-identiteetin rakentuminen on jatkuva, elinikäinen ja emotionaalisestikin väritynyt prosessi. Ammatti-identiteetissä persoonallinen ja ammatillinen nivoutuvat yhteen ja rakentuakseen se tarvitsee sosiaalisia suhteita. Ammatti-identiteetin rakentumiseen vaikuttaa moni eri osa-alue, kuten ihmisen elämänhistoria, elämäntilanteet, arvot, uskomukset sekä käsitykset itsestä ja työstä, ja sen kehittämisestä. (Valtonen 2015, 95.) Kielhofner (2008, 107) toteaa ammatti-identiteetin olevan jatkumo, joka alkaa itsetarkastelusta ja suuntaa kohti ihmisen yksilöllisiä tavoitteita elämässä. Karilan & Kupilan (2010, 72) tutkimuksen mukaan lastentarhanopettajan ammatti-identiteetin rakentumiseen vaikuttavat kontekstuaaliset ja kulttuuriset sekä subjektiiviset asiat, sekä näiden kahden välinen suhde. Kontekstuaaliset ja kulttuurillisia tekijöitä ovat päiväkotit instituutiona, mikä sisältää kasvattajatiimin, lapsiryhmän, henkilöstörakenteen, työkulttuuriset käytänteet sekä päivähoidon yhteiskunnalliset tehtävät. Subjektiiviset tekijät pitävät sisällään työntekijän roolin, joko itse valitun tai annetun, vastuun sekä positioitumisen. Sosiokulttuuriset arvot ja normit vaikuttavat lastentarhanopettajan ammatti-identiteetin rakentumiseen.

### 3.3.1 Sosiaalisten suhteiden merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa

Ammatti-identiteetin rakentumisessa ja rakentamisessa on kyse persoonallisen ja sosiaalisen välisestä suhteesta, niiden vuoropuhelusta. Työyhteisössä yksilö neuvottelee identiteettiasemansa suhteessa silloin vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen. Neuvottelun tulisi olla tasavertainen dialogi. (Eteläpelto & Onnismaa 2008, 43-44.) Keskeinen rakentumisympäristö on työyhteisö, mutta myös muut sosiaaliset yhteisöt vaikuttavat. Esimerkiksi perhe ja ystävät ovat merkittävässä, joskus jännitteisessäkin roolissa ammatti-identiteetin muodostumisessa ja ammatillisissa valinnoissa. (Valtonen 2015, 98.)

Rakentumisen aikana persoonallisen ja sosiaalisen painotukset vaihteleva. Esimerkiksi noviisivaiheessa oleva työntekijä pitää sosiaalistumista työyhteisöön tärkeänä ja se painottuu silloin, koska noviisina häneltä puuttuu valta eikä hänellä ole samaa kulttuurista ymmärrystä kuin pidempään työtä tehneillä työntekijöillä. Tässä vaiheessa työntekijä omaksuu työyhteisön arvot, normit ja toimintatavat sellaisinaan, vaikka hän kokisikin ne ristiriitaisiksi omiin arvoihinsa, koska sosiaalistuminen on niin vahvaa. Persoonallinen ja yksilöllinen saa rakentumisessa lisää tilaa ja arvoa, kun työntekijä saa kokemusta ja valtaa, sekä kokee kuuluvansa yhteisöön. Ammatti-identiteetti siis neuvotellaan työyhteisöjen sosiokulttuurisissa konteksteissa, joissa ne rakentuvat yksilöllisen osallisuuden myötä. (Eteläpelto & Onnismaa 2008, 44-45.)

Räsänen & Truxin mukaan ammatti-identiteetti ei ole valintakysymys eikä sitä voi valmiiksi suunnitella ennen työelämään astumista. Se rakennetaan liittymällä osaksi työyhteisöä, jonka sisällä toimitaan jo tiettyjen luotujen käytänteiden mukaan. Työyhteisöissä jo usein toimitaan niin, että vastaukset kysymyksiin kuinka ammatilainen tekee työtään, mitä hän pyrkii saavuttamaan, miksi hän tekee työtään sekä kuka ja millainen ammatilainen hän uskoo ja esittää olevansa on jo haettu. Ammatti-identiteettiä rakentaessaan yksilö muodostaa omat vastauksensa näihin kysymyksiin ja onnistuessaan siinä, hän löytää oman persoonallisen otteensa työhön. Yksilö kokee usein mielekkäänä olla osana työyhteisöä ja kuulua tietyn ammattiryhmän joukkoon, silti persoonattomuus työtavoissa voi tarkoittaa näkymättömyyttä. Ammatti-identiteetin rakentaminen ei ole vain yksilöllisiä ratkaisuja vaan neuvotteluja sosiaalisissa suhteissa. (Räsänen & Trux 2012, 36-37.)

Etenkin hyvinvointityössä työharjoitteluilla on suuri rooli ammatti-identiteetin rakentumisessa. Ne voivat määritellä ratkaisevalla tavalla ammatillisen suuntautumisen. Työharjoittelupaikan työyhteisö voi tukea ammatti-identiteetin rakentumista hyvällä perehdytyksellä ja ohjauksella. Opiskelijaa kannustaa, jos hän pääsee tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön ja riittävien, uusien haasteiden myötä ammatillinen osaaminen vahvistuu. Työharjoittelu voi osoittaa opiskelijalle myös, että tämä ei ole itselle oikea työ. Asiantuntijuuden kehittymisessä tärkeää on omien valintojen tekeminen sekä suuntaaminen omaan oppimiseen ja osaamiseen. (Valtonen 2015, 99.)

Sosiaaliset suhteet ja etenkin työyhteisö ovat siis erittäin merkityksellisiä ammatti-identiteetin rakentumiselle. Valtonen (2015, 100) nostaakin myös sosiaalisten suhteiden mahdollistaman dialogin tärkeäksi vaikuttajaksi ammatti-identiteettiä. Hänen mukaansa kokemus kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisesta, sekä mahdollisuus kysyä ammatillisia kysymyksiä ovat merkityksellisiä. Opiskeluaikana käydyt refleктоivat keskustelut oman alan ammattilaisten kanssa ja etenkin keskustelut itselle hyvinä ammattilaisina näyttäytyvien työntekijöiden kanssa rakentavat omaa vahvaa ammatti-identiteettiä. Myös suhteet merkityksellisiin henkilöihin kuten opiskeluajan opettajiin ja ohjaajiin rakentavat ammatti-identiteettiä.

### **3.3.2 Henkilökohtaisten arvojen merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa**

Jotta työntekijä voi kokea tyytyväisyyttä työssään, tarvitaan usein tunne siitä, että on työskennellyt oman ammattialansa arvojen ja etiikan mukaisesti sekä yleisiä, hyviä toimintatapoja noudattaen. Hyvinvointialoilla, joissa keskiössä on ihmisten parissa työskentely, arvoihin ja etiikkaan liittyvät kysymykset ovat tärkeitä. (Helminen 2015, 11.) Yksilön arvomaailma sekä vakaumus ja se, millaisessa suhteessa ne ovat ulkomaailman kanssa vaikuttavat ammatti-identiteetin rakentumiseen. Etenkin hyvinvointialan ammattilaisten työskentelevien ihmisten tulee olla tietoisia omista arvoistaan, lähtökohdistaan sekä valasta ja vastuusta, ja ymmärtää niiden vaikutukset työhön sekä asiakkaisiin. (Valtonen 2015, 101-103.)

Karvinen (2015, 114-115) kertoo, että omien asenteiden tarkastelu on tärkeää, jotta voi toimia työssään avoimesti sekä ilman ennakko-oletuksia. Ihminen viestii aina sanatto-

mastikin omista asenteistaan, eikä itse sitä edes välttämättä tiedosta. Tätä on hyvä tarkastella ja tehdä tällaisista omien asenteiden heijastumista havaintoja, jotta voi kehittyä oman toimintansa säätelyssä. Tavoitteena on, että kohtaaminen työssä olisi ristiriidatonta siten, että sanat ja teot tukisivat toinen toistaan.

### **3.3.3 Yksilön elämänhistorian merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa**

Niin identiteetti kuin ammatti-identiteettikin syntyvät jatkuvuudesta, jossa menneisyys liitetään yhteen ennakoitun tulevaisuuden kanssa. Yksilöllä ja hänen ympäristöllään on historia, ja epäjatkuva maailmassa selviydytään vain jatkuvuuksien turvin. (Onnismaa 2010, 13.) Mahlakaarron (2010, 178) mukaan ammatti-identiteettiä tulisikin peilata suhteessa ihmisen koko identiteettiin. Ammatti-identiteetti sisältää yksilön elämänhistoriallisen ulottuvuuden. Omaan työhön liittyvien arvojen, tavoitteiden ja kehittymisen lisäksi, ammatti-identiteetti sisältää omaa työtä, ammatillisuutta sekä sosiaalista ympäristöä koskevat suhteet.

On tärkeää tunkea ja ymmärtää omat juuret ja lähtökohdat. Tämä korostuu etenkin hyvinvointityössä, missä keskeisiä asioita ovat ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutuksessa oleminen. Jotta ammattilainen voi toimia näissä tilanteissa eettisesti, hänen on ollut tutustuttava ja reflektoitava omaa elämänhistoriaansa. Ammattilaisen on hyvä tarkastella, mitä omaan elämään kuuluu. Mahdollisiin ongelmiin on osattava hakea apua. Omassa historiassa olleet haasteet tai kärsimykset auttavat käsiteltyinä ymmärtämään asiakkaiden mahdollisia haasteita. Elämänhistorian tunteminen auttaa myös tunnistamaan omia vahvuuksia. (Valtonen 2015, 97.) Karjalaisen (2015, 68) mukaan omat kokemukset kannattaa tuoda osaksi oppimista ja ammatillista kasvua. Etenkin hyvinvointialoilla opiskelevien ja työskentelevien on hyvä käsitellä itselle herkillä ja vaikeat asiat itse, eikä vain muille tapahtuvina ilmiöinä.

### **3.3.4 Reflektion merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa**

Lähtökohtana mahdollisuudelle oppia työssä on reflektio, vaikkakin moni asia vaikuttaa oppimiseen, kuten työn organisointi, työn luonne sekä yhteisö. Jotta on mahdollista ke-



hittyä ja tehdä tuloksellista työtä, tarvitaan reflektiota. Se voi olla yksin tapahtuvaa itse-reflektiota tai yhteisen toiminnan jälkeistä yhdessä tapahtuvaa reflektiota. Reflektion tavoite on kuitenkin ammatillisissa yhteyksissä aina sama: toiminnan kehittäminen tarkoituksenmukaisemmaksi. (Karjalainen 2015, 65.) Parhaimmillaan reflektion prosessissa pystytään kyseenalaistamaan, täydentämään, rikastuttamaan ja syventämään niitä kulttuurisia resursseja, joiden avulla tulkitaan omia kokemuksia sekä määritellään toimintamahdollisuuksia. Usein työpaikoilla on sellaisia vallitsevia käytänteitä, jotka ojennetaan valmiina työntekijälle. Reflektion avulla tällaisia käytänteitä on mahdollisuus muuttaa. Sen avulla on mahdollista myös kehittää itsetuntemusta sekä tiedostaa uusia toimintamahdollisuuksia. (Trux & Räsänen 2012, 39.)

Tiuraniemi (2002, 30-32) kertoo artikkelissaan Reflektiivisyys asiantuntijan työssä reflektiivisesta ammatillisesta toiminnasta. Se on monitasoista ja moniulotteista toimintaa, jonka tarkoituksena on arvioida ja kehittää omaa toimintaa. Reflektiivisyys voi olla systemaattista oman toiminnan arvioimista ja kehittämistä tai tilannekohtaista arviointia. Tiuraniemi (2002, 2) näkee reflektiivisyyden olevan sidoksissa vuorovaikutukseen, jossa yksilö pyrkii tunnistamaan toisten tunnetiloja omien tunteidensa kautta. Hänen mukaansa se on hyvä keino omien ja toisten sisäisten tilojen havainnointiin, tunnistamiseen, ilmaisemiseen ja suhtautumiseen. Asiantuntijatyössä toimintaa voi tarkastella eri näkökulmista ja reflektoida voi esimerkiksi työtoimintansa kohdetta, omaa toimintaa sekä kehittymistä työympäristössä. Reflektiivisyys on olennainen osa ammatillisessa kehittämisessä.

### 3.4 Ammatti-identiteetin rakentumisen haasteet

Työntekijät ovat työelämässä jatkuvien muutosten keskellä ja tällä hetkellä varmaa lienee vain se, että muutos on pysyvää. Työntekijöiltä vaaditaan kykyä sopeutua monenlaisiin tilanteisiin ja sietää epävarmuutta. Nopeat tilanteiden muutokset haastavat työntekijää jatkuvasti pohtimaan omaa ammatillisuuttaan ja sen keskeisiä asioita sekä oman osaamisen kehittämistä ja ammatti-identiteetin rakentamista. (Valtonen 2015, 104-105.) Eteläpelto & Vähäsantanen (2010, 27) kirjoittavatkin, että yhä useampaa koskettava haaste on jatkuva ammatti-identiteetin rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely, joka on seurausta työelämän muutoksista. Palkkatyön yrittäjämäistyminen sekä oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi edellyttävät työntekijän tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä.

Karilan ja Kupilan (2010, 66-67, 70) tutkimuksessa Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien välillä tuloksissa näkyi suomalaisten päiväkotien kiireen ja jatkuvien muutosten vaikuttaminen työidentiteettiin. Eri ammattiryhmien vastuut ja velvoitteet näyttäytyivät varhaiskasvatuksen työntekijöille epäselvinä. Nopea työtahti ja epäselvyydet omassa työnkuvassa vaikuttivat vastavalmistuneiden lastentarhanopettajien kohdalla lisäten kaoottisuuden ja hallitsemattomuuden tunnetta ja kokeneiden ammattilaisten kohdalla autonomisuuden heikentymisenä sekä kokemuksena siitä, että työskentely ei onnistu omien ammatillisten ihanteiden mukaisesti. Karila ja Kupila toteavat, että ns. kiirekulttuuri tuottaa suorituskeskeistä ammatin hallintaa ja että se muovaa ammatti-identiteettiä. Tutkimuksessa tuodaan esiin, onko oppimisella riittävän suuri rooli vaihtuvien tiimien keskellä ja onko työntekijöillä voimavaroja oppia ja reflektoida.

Myös Eteläpelto & Vähäsantanen (2010, 28) sanovat, että työelämän muutoksia ja työssä oppimista koskevat ajankohtaiset tutkimukset osoittavat, että työelämässä odotettu usein kohtuutonkin mukautuminen vie tilaa osaamisen ja ammatti-identiteetin rakentamiselta. Jos työntekijältä viedään mahdollisuus työssä oppimiseen sekä sosiaaliseen ja uusien tehtävien hallinnan tukeen voimattomuus, vieraantuminen ja uupuminen ovat mahdollisia. Tällöin työhön sitoutuminen on heikkoa ja sen myötä myös ammatti-identiteetti voi rapautua. Jotta työntekijän on mahdollista uudelleen määritellä ammatti-identiteettiänsä, hänellä tulee olla aikaa ja mahdollisuus oman työn ja sen vaikutusten reflektoinnille. Kiire ja kasvavat vaatimukset vievät tätä mahdollisuutta.

Kiireen ja vaatimusten lisäksi Eteläpelto & Vähäsantanen (2010, 28-29) nostavat ammatti-identiteetin rakentamisen haasteeksi liian kapea-alaiset työnarvioinnin mittarit, jotka eivät huomioi työn perimmäisiä arvoja. Tämä johtaa siihen, että työn mielekkyys ja ammatti-identiteetin eheys ovat uhattuina. Yksilön näkökulmasta ammatti-identiteetin rakentaminen edellyttää jatkuvuutta ja ennustettavuutta, jota ei työelämässä ole yhtälailla kuin aiemmin. Kuitenkin työelämä vaatii yksilöltä pitkäjänteistäkin itsensä kehittämistä sekä oman minään ja persoonaan sitoutunutta ammatillista kasvua. Esimerkiksi kasvattajilla ja opettajilla tunteet ja minuus ovat vahvasti mukana työssä, joten ammatillisen kasvun lisäksi vaaditaan myös persoonallista kasvua. Se ja ammatillinen uusiutuminen tarvitsevat toteutuakseen ammatti-identiteetin uudelleen määrittelyä.

Räsänen & Trux (2012, 228) nostavat esiin pätkätöiden, harjoittelujaksojen ja työelämävalmennuksien aiheuttaman instituutiosta toiseen vaihtamisen haasteen ammatti-identiteetin kehittymiselle. Ammatti-identiteetin rakentumiselle olennainen sosiaalinen identiteetti-projekti on ongelmissa, koska nykyään enenevässä määrin työntekijät ovat vain lyhyessä työsuhteessa tai suuntautumassa uuteen toimenkuvaan tai työpaikkaan. Uusilla työntekijöillä ei näin ollen ole mahdollisuutta kiinnittyä sosiaalisesti, koska työpaikoilla on identiteetit ja identifioitumisen kohteet vähissä. Myös Eteläpelto (2007, 92) pohtii, miten kiinnittymisen ja samaistumisen kohteiden puute vaikuttaa työidentiteettiin, motivaatioon sekä asenteeseen. Haetaanko identiteetin samaistumiselle kohteita muualta kuin työelämästä? Onko koko työuran ajalle riittävän kestävä vaihtoehto, että ammatti-identiteetti rakentuu aiempaa yksilöllisemmäksi sekä jatkuvan oppimisen varaan, kuten työelämä nykyään odottaa? Jos toiseen osapuoleen kiinnittyminen on epävarmaa, yksilöllä ei ole psykologisesti ja ammatillisesti samaistumisen kohdetta.

## 4 TOIMINNALLISEN OSUUDEN TAUSTALLA OLEVAA TEORIAA

Rakensimme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden teoriaan perustuen. Toiminnallinen työskentelymme tapahtui ryhmässä ja sen vaikutus olikin jokaiselle toimintaan osallistujalle merkityksellinen. Voimauttava valokuvaus sosiaalipedagogisena menetelmänä antoi periaatteet ja toiminnan ryhmällemme. Ryhmämme toimi sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta, tavoitteellisesti innostaen yksilöä toimimaan osana yhteisöä. Tässä luvussa esittelemme nämä teoriat.

### 4.1 Sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedagogiikka

Sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteina on auttaa ihmistä ymmärtämään omaa merkitystään yhteisössä ja auttaa häntä huomaamaan, miten hän omalla toiminnallaan liittyy laajemmin yhteisölliseen toimintaan. Innostamisessa on kyse ihmisen tietoisuuden herättämisestä ja vuorovaikutuksen lisäämisestä ihmisten välillä. Sillä pyritään parantamaan ihmisen elämänlaatua ja yhdistämällä erilaisia toimintoja aktivoimaan yksilöitä yhteisöjensä toimijoiksi. (Kurki 2000, 19-20.) Kuten Kurki (2011, 42) artikkelissa Sosiokulttuurinen innostaminen yhteistyönä kertoo, sosiaalinen innostaminen on sosiaalis-pedagoginen liike, jolla pyritään aktivoimaan ihmistä oman elämänsä osallistujana, sekä yhteisön aktiiviseen ja tiedostavaan rakentamiseen.

Innostaminen sisältää praksiksen filosofiaa, jonka ajatuksena on muutoksen mahdollisuus sosiaalisen toiminnan avulla. Haasteen innostamiselle luo se, että käytäntö ei sisällä pelkästään aktiviteettia, vaan sen tulee olla päämäärätietoista ja suunniteltua toimintaa, joka sisältää myös arvioinnin. (Kurki 2000, 65.) Hannulan mukaan teoksessa Tiedostaminen ja muutos Paolo Freiren ajattelussa. Systemaattinen analyysi Sorrettujen pedagogiikasta praksiksessa teoria ja käytäntö yhdistyvät, sekä oppiminen liitetään oppijan elämään. Praksiksen ja oppimisen liittyessä arkielämään, ne antavat pohjan muutokselle ja muutos suuntautuu oppijaan itsensä ja hänen olosuhteisiinsa. (2000, 13.) Sosiokulttuurisessa innostamisessa on tärkeää ymmärtää ihmistä hänen tilanteessaan. Siinä huomioidaan ihmisen historia, paikalliset sekä aikaan sidoksissa olevat alistavat tekijät. Ihminen pystyy kuitenkin vaikuttamaan tietoisuudellaan omaan tulevaisuuteensa. Tämä kuitenkin vaatii, että hän hahmottaa oman todellisuutensa kokonaisuutena, johon liittyy ihmisten välinen vuorovaikutus historian ja kulttuurin välillä. Tämä humanistinen praxis, tietäminen ja

toiminta sisältävät aina dialogin ihmisten välillä, jotta yksilö voi ymmärtää toisen yksilön todellisuutta. Dialogi on väline, jolla ihmiset voivat yhdessä toimia historiansa hyväksi. (Kurki 2000, 29.)

Sosiaalipedagogisen oppimisen taustalla on tietämisen teoria, siinä korostetaan oppijaa subjektina, tietämisen dialektisuutta sekä dialogia. Oppimisprosessin aikana yksilö luo, kokeilee, tiedostaa sekä on kriittinen omaa todellisuuttaan käsittelevän tiedon rakentaja. (Hannula 2000, 13.) Sosiokulttuurinen innostaminen luo metodeja ja aktiivisia toimintamalleja, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden osallistua ja luo vuorovaikutusta, tämä on innostamisen tutkimuksellinen ydin. Tavoitteena on yhteiskunnan muutokset, jotka syntyvät ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja yhteiseen päämäärään johtavan toiminnan avulla. Ryhmän liikkeelle saamisen lisäksi innostamiseen liittyy filosofiasta tuleva teoreettinen tieto, joka luo innostamiselle tavoitteet. (Kurki 2000, 89.)

## 4.2 Ryhmädynamiikka

Ryhmätyöskentelyssä ryhmän välille syntyy koheesio eli kiintymysvoima. Se edesauttaa yksilön mahdollisuutta huomioida ja tarkastella omaa identiteettiä osana ryhmää. Jäsenen kesken vallitsevassa emotionaalisessa tuessa on yksilön kohtuullisen helppoa arvioida omia tunteitaan ja saada niihin tukea vertaisisiltaan. Ryhmän etuna on, että erilaiset ilmiöt, tilanteet ja mahdolliset probleematkin koetaan yhdessä. Turvallisessa ja avoimessa ilmapiirissä niistä on mahdollisuus keskustella vaivattomasti. Ryhmässä voi myös oppia omasta ja ryhmän käyttäytymisestä, sekä harjoitella uusia käyttäytymismalleja. Yksilö saattaa kokea ryhmässä luodut uudet suhteet merkityksellisinä ja oppia uusia toimintatapoja, sekä löytää uusia näkökulmia muilta ryhmän jäseniltä. Ryhmän jokaisella jäsenellä on mahdollisuus valita itse osallistumisensa aktiivisuus, elämäntilanteesta johtuen se voi olla välillä erittäin aktiivista tai passiivisempaa. (Paunonen-Ilmonen 2005, 98.)

Kaukkila & Lehtonen (2007, 37-38) nostavat ryhmätoiminnan ja vuorovaikutuksen keskeisimmäksi tekijäksi dialogin. Dialogi ei ole vain keskustelua, vaan se on luova prosessi, jossa etsitään uusia ratkaisuja ja kyseenalaistetaan omia ajatusmalleja. Se auttaa ihmistä kokeilemaan uusia ajatuksia, teorioita, uskomuksia ja käsityksiä. Syvimmällä dialogin ytimessä ovat arvot, moraali ja vakaumukset. Se sisältää myös tunteet ja asenteita, kuitenkin näkyvimpänä osana on mielipiteet ja väitteet. Näiden alla on tiedollinen perustelu,

jota kutsutaan argumentoinniksi. Olennaisena osana dialogia on kuuntelemisen taito. Kuuntelemisella tarkoitetaan toisen ja itsemme kuuntelemista sekä vuorovaikutuksen kuuntelemista itsemme ja muiden välillä. Kuunteleminen vaatii keskittymistä, toisen kun-  
nioitusta, odottamista sekä suoraa puhetta. Sitä voi häiritä valikoiva tai väheksyvä tapa kuunnella tai esimerkiksi tunnetilat.

### 4.3 Voimauttava valokuvaus

Taide- ja sosiaalikasvattaja Miina Savolaisen kehittämä menetelmä Voimauttava valo-  
kuva on sosiaalipedagoginen menetelmä, jossa keskeisenä välineenä käytetään valoku-  
vaa. Se ei itsessään ole terapeutin väline, mutta tapa, jolla sitä käytetään voi olla sitä. Kuvan käyttäminen soveltuu terapeutin identiteettityöhön ja vuorovaikutuksen paran-  
tamiseen perheessä, vertaisryhmässä, työyhteisössä sekä ammattilaisen ja asiakkaan vä-  
lillä. Jotta kuvaa voidaan käyttää turvallisesti voimaantumiseen, se tarvitsee ympärilleen  
eettiset raamit. Itsemäärittelyn oikeus, valta-asetelmien purkaminen ja vastavuoroisuus  
toimivat lähtökohtana Voimauttava valokuva -menetelmälle ja työskentelylle menetel-  
mää käyttäen. (Savolainen.)

Voimauttava valokuva -menetelmää voidaan käyttää työyhteisöissä keskinäisen kuulluksi  
ja ymmärretyksi tulemisen parantamiseen. Menetelmää käytettäessä ryhmässä keskeistä  
on moniäänisyys sekä se, että jokainen tulee näkyväksi itse määrittelemällään tavalla.  
Yhteisöllisessä prosessissa korjaavat asiat tapahtuvat liittymisen kokemuksesta toisiin ih-  
misiin. Valokuva ei ole niinkään tärkein asia menetelmässä, vaan pikemminkin se, miten  
katsomme ja minkälaisen tavan valitsemme näkemiseen. Menetelmässä katsotaan tietoi-  
sesti toisin, katsotaan ja nähdään hyvää. Tämä ja arvostava palaute auttavat katsomaan  
itseä lempeämmin ja toisia kuuntelevammin, myötätuntoisemmin sekä arvostavammin.  
(Savolainen.)

Välineenä tässä menetelmässä käytetään siis omakuvia, albumikuvia, valokuvaustilan-  
netta sekä arjen teemojen tavoitteellista valokuvaamista. Aiemmin mainitun vuorovaiku-  
tussuhteiden parantamisen lisäksi näiden välineiden avulla voidaan pyrkiä lähentämään  
ihmissuhteita, selkeyttää hajanaisia, tunnepitoisia ja abstrakteja asioita sekä tarkastella ja  
reflektoida oman minän tai työyhteisön toimintaa. (Savolainen.) Valokuvan avulla on tar-  
koitus tutkia elämäntarinoita, perhesuhteita sekä itsestä löytyviä erilaisia rooleja ja puolia.

Sen avulla voidaan tehdä näkyväksi monenlaisiin elämäntilanteisiin liittyviä aiheita, ja niitä voidaan vahvistaa. (Savolainen 2008.) Valokuvaamisen teon Savolainen kertoo tarkoittavan sitä, että keskitymme katsomaan tavallista (työn)arkea läsnäolevammin sekä rajamaan sieltä esiin sen arvokkaan, mikä usein jää kaiken kiireen ja totuttujen toimintatapojen alle. Se arvokas, minkä teemme valokuvassa näkyväksi, voi muuttua todeksi myös tunnetasolla. Kuvassa näkyvä hyvä saattaa alkaa saada enemmän tilaa ihmisen mielessä sekä toiminnassa. Kun valitsemme mitä katsomme, se katsomisen kohde vahvistuu. Valokuvassa fakta ja fiktio sekoittuvat, joten sen avulla voidaan tehdä näkyväksi myös sitä, mikä on vasta syntymässä ihmisessä ja mitä oikeasti ei reaali maailmassa voisi toteuttaa. Ryhmässä jakaminen edesauttaa asian merkityksellistymistä. (Savolainen.)

Teoksessa Maailman ihanin tyttö Savolainen (2008) kertoo, että tässä menetelmässä ihmisellä itsellään on valta valita, millaisilla kuvilla hän haluaa itseään ja elämäänsä määritellä. Yksilön subjektiivinen kokemus tehdään näkyväksi. Jokaisen omanlainen tapa määritellä valokuvia ja niiden merkityksiä, johtaa dialogiin perheen tai työyhteisön sisällä. Prosessin edetessä käsitellään, tuodaan esiin ja rakennetaan sekä ryhmässä olevien jäsenten omia, että ryhmän yhteisiä merkityksellisiä kokemuksia. Näin ollen tällainen työskentely vahvistaa jokaisen ryhmäläisen kokemusta nähdäksi tulemisesta kokonaisena sekä moniulotteisena omana itsenään.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämä luku kertoo käyttämämme tutkimusmenetelmät sekä toiminnallisen osuuden ryhmäkertojen kulun. Kuvailimme ryhmäkerrat jokainen tapaaminen kerrallaan sekä tuomme esiin havaintojamme tapaamisten onnistumisesta sekä ilmapiiristä.

### 5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminämme käytimme systemaattista havainnointia, puolistrukturoitua ryhmähaastattelua ja yksilöhaastattelua. Vallin & Aaltolan (2015, 147) mukaan yleisin havainnointitapa on sellainen, jossa tutkija oman roolinsa avulla havainnoi tutkimaansa ongelmaa tai ilmiötä. Vuorovaikutus tutkijan ja tutkittavan välillä on tällöin vuorovaikutuksellista, kaksisuuntaista dialogia. Tällaisessa prosessissa tutkija oppii tuntemaan tutkittavan sekä yksilönä että yhteisön jäsenenä, ja tutkittava heijastaa sanoissaan tutkijan läsnäoloa. Kirjassa Tutkimuksen voimasanat kerrotaan, että havainnoinnin tekee systemaattiseksi se, että havainnot kirjataan. Kirjaamista varten on hyvä käyttää havainnointilomaketta ja pitää kenttäpäiväkirjaa. Ennen havainnointia tulee suunnitella mitä havainnoidaan, esimerkiksi ympäristöä, toimintaa vai suhteita. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 115.) Ammatti-identiteettiryhmän kokoontumiskerroilla toinen ohjasi ryhmää ja toinen toimi havainnoitsijana. Ensin suunnittelimme käyttävämme havainnointilomaketta, mutta päädyimme kirjoittamaan havaintomme päiväkirjamuotoon. Saadaksemme tarvitsemamme tiedon päädyimme havainnoimaan toimintaa ja sen tuottamaa pohdintaa. Tästä syystä etukäteen laadittu havainnointikaavake ei olisi ollut toimiva.

Viimeisellä tapaamiskerralla toteutimme puolistrukturoidun ryhmähaastattelun (Liite 2). Teoksessa Johdatus laadulliseen tutkimukseen sanotaan ryhmähaastattelun tarkoittavan haastattelua, johon osallistuu samanaikaisesti useita haastateltavia, mahdollisesti haastattelijoitakin. Haastattelun tavoitteena on ryhmäkeskustelu tutkijan määrittelemästä aiheesta. (Eskola & Suoranta 2008, 94.) Haastattelussa on kysymys haastattelijan aloitteesta tapahtuvasta vuorovaikutustilanteesta. Se on siis sosiaalinen kohtaaminen. (Valli & Aaltola 2015, 32.) Päädyimme toteuttamaan ryhmähaastattelun, sillä ajattelimme sen



olevan keskustelevampi tapa ja luontevampi lopetus ryhmätoiminnalle kuin yksilöhaastattelut. Pohdimme sen myös tuottavan enemmän tietoa, sillä osallistujat saivat tukea toisistaan haastattelutilanteessa ja voisivat yhdessä pohtia vastauksiaan.

Ryhmähaastattelun tehtyäimme, totesimme, että siitä saatu aineisto oli melko suppea. Kaipasimme lisää vastauksia esittämiimme kysymyksiin. Tästä syystä päätimme toteuttaa vielä kaksi yksilöhaastattelua (Liite 3.) puolistrukturoituina haastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat jokaiselle samat, mutta erona strukturoituun on se, että valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole vaan haastateltava saa vastata kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Suoranta 2008, 86).

## **5.2 Toiminnalliset ryhmätapaamiset**

### **1. Ryhmätapaaminen**

Ammatti-identiteettiryhmämme kokoontui päiväkodin liikuntasalissa, jonne laitoimme kalusteet jokaiselle kerralle soveltuvalla tavalla. Päiväkodinjohtajan kanssa sovimme kokoontumisajankohdaksi päiväkotilasten lepohetken klo: 12-14. Tämä ajankohta teki mahdolliseksi työntekijöiden osallistumisen. Ryhmä kokoontui viisi kertaa, jonka pohdimme olevan sopiva määrä aineiston keruun ja päiväkodin arjen toimivuuden kannalta.

Ennen ensimmäistä kokoontumista jännitimme, kuinka ilmoittautuneet osallistujat sitoutuisivat ryhmään ja kokisivatko he ryhmään tulemisen vaikeaksi keskellä työpäivää. Kokemuksiemme mukaan päiväkodin arki on hektistä ja nopeasti muuttuvaa, joten sovitut tapaamiset eivät aina toteudu. Koimme myös epävarmuutta aikuisten ohjaamisesta, koska meillä ei ole juurikaan aiempaa kokemusta siitä.

Lähetimme ennen tapaamista jokaiselle osallistujalle sähköpostia, jossa kerroimme ensimmäisen kerran aiheesta ja ohjeistimme ottamaan mukaan noin kymmenen omalle ammatti-identiteetille merkityksellistä albumikuvaa. Ryhmään osallistui kuusi lastentarhanopettajaa. Aloitimme ryhmän tapaamisen rentoutuksella, koska se sijoittui keskelle työpäivää ja ajattelimme lyhyen lepohetken musiikkia kuunnellen auttavan työstä irtautumisessa. Luodaksemme tapaamiselle miellyttävän ilmapiirin rentoutuksen lisäksi tarjosimme alussa kahvia ja teetä sekä pientä syötävää. Lastentarhanopettajien kahvitellessa

esittelimme itsemme, sekä kerroimme vielä lyhyesti opinnäytetyömme tarkoituksesta. Ensimmäisen kerran aiheena oli henkilön oman elämänhistorian vaikutukset ammatti-identiteetin rakentumisessa. Johdattelimme ryhmäläiset aiheeseen kertomalla ensin lyhyesti teoriaa yleisesti ammatti-identiteetistä ja siitä, mitkä kaikki asiat vaikuttavat sen rakentumiseen. Kerroimme, että rakentuminen jatkuva prosessi, johon vaikuttaa persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti. Esittelimme myös käyttämäämme menetelmää voimauttavaa valokuvausta. Vastailimme myös heidän kysymyksiinsä ryhmästä ja tulevista tapaamisista. Teorian ja keskustelun jälkeen ohjasimme osallistujat tekemään tuomistaan kuvista kollaasit käyttäen apuna tuomiamme materiaaleja, kuten pahveja, koristepappeja, nauhoja sekä helminauhaa. Ryhmäläiset alkoivat toteuttamaan kollaaseja innokkaasti ja havaitsimme, että he olivat työstäneet ajatusta kuvien asettelusta jo etukäteen. Ilmapiiiri oli rento, keskittynyt ja aktiivinen. Meidän roolimme tässä kohtaa oli olla läsnä kysymyksille ja seurata ajankulua.

Kollaasien valmistuttua jokainen osallistuja sai esitellä kuvansa ja tarinat niiden takana. Jokaisen esittelyn jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida ja keskustella esille nousseista aiheista. Esittelyt herättivät paljon keskustelua ja tunnelma oli intensiivinen. Havaitsimme, että ryhmäläiset kunnioittivat toistensa elämäntarinoita ja suhtautuivat niihin myönteisesti ja mielenkiinnolla. Olimme suunnitelleet, että lopuksi pidämme vielä yhteisen keskusteluhetken, jossa keräämme ajatuksia tapaamiskerrasta. Kollaasien esittelyiden ja keskustelujen viedessä suunniteltua enemmän aikaa, emme ehtineet näin tekemään. Toiminnan jälkeen saimme ryhmäläisiltä positiivista palautetta tapaamiskerran sisällöstä ja suunnittelusta. He kokivat, että aiheen ollessa niin iso ja merkityksellinen, aikaa olisi saanut sen käsittelyyn käytettyä, vaikka kaksi kertaa enemmän. Harmittelimme itsekkin, että jouduimme välillä kiirehtimään ja jättämään aiheen käsittelyn kesken. Alussa tuntemamme jännitys helpottui hyvin menneen tapaamisen ja kannustavan palautteen myötä. Huomasimme, että olimme suunnitelleet ensimmäisen ryhmäkerran hyvin ja tunsimme sisältöön liittyvän teorian, joka antoi lisää varmuutta toiminnan toteuttamiseen.

## 2. Ryhmätapaaminen

Toisen ryhmätapaamisen aiheena oli ammatti-identiteetin kehittymiseen vaikuttavat henkilökohtaiset sekä ulkopuolelta tulevat asiat. Tarkoituksena oli painokuvien avulla tuoda näkyväksi ammatti-identiteetin rakentumista edistäviä tekijöitä sekä sitä haastavia asioita.

Lähetimme jälleen ennen tapaamista sähköpostiviestin, jossa kerroimme tapaamisen aiheen ja työskentelytavan. Tällä kerralla ryhmään osallistui viisi lastentarhanopettajaa, yksi ryhmäläisistä joutui keskeyttämään osallistumisensa.

Tapaamisemme alkoi jälleen lyhyellä rentoutuksella ja kahvituksella. Ennen työskentelyvaihetta herättelimme ryhmäläisten ajatuksia esittämällä kysymyksiä ja pohdintoja, kuten ”Mitä oma persoonallinen identiteetti tuo ammatti-identiteettiin?”, ”Millälailla omat arvot, kokemukset ja ihmissuhteet vaikuttavat ammatti-identiteettiin?” ”Entä työyhteisö, sosiaaliset ryhmät ja yhteiskunta?” ”Tukeeko vai haastaako ammatti-identiteettiä?” Olimme tuoneet mukamme erilaisia aikakausilehtiä, joista ryhmäläiset saivat leikata ja koostaa kuvakollaasin. Lastentarhanopettajat työskentelivät keskittyneesti. Aihe kuitenkin selvästi vaatii pohtimista, joten osalla jäi työstäminen hieman kesken suunnittelemamme ajan loputtua. Itsenäisen työskentelyn jälkeen ripustimme kuvakollaasit seinälle ja jokainen sai esitellä omansa. Jokaisen esittelyn jälkeen keskustelimme lastentarhanopettajien esiin tuomista tukevista ja haastavista tekijöistä. Toiminnan jälkeen osa osallistujista kertoi kokeneensa tehtävän aluksi haasteelliseksi. Haasteen toi kuvamenetelmän ja aiheen yhdistäminen. Haasteesta huolimatta jokainen sai kuitenkin tehtävän tehtyä. Loppu keskustelussa ryhmäläiset pohtivat, kuinka kuvakollaaseista löytyi yhteneväisiä asioita, mutta myös yllättäen jokaiselta löytyi ainakin yksi uusi asia, mitä toiset eivät olleet tulleet ajatelleeksi. Poistuessaan ryhmäläiset vaikuttivat tyytyväisiltä tapaamiskertaan.

### 3. Ryhmätapaaminen

Tämän kerran aiheena oli ihminen työyhteisön jäsenenä. Ennen tapaamista laitoimme sähköpostia aiheesta ja kerroimme, että tarkoituksenamme on ottaa valokuvia, joissa he voivat käyttää omaa rekvisiittaa. Ryhmä tapaamisemme alkoi totuttuun tapaan rentoutuksella ja kahvilla. Tällä kerralla ryhmään osallistui kolme lastentarhaopettajaa, kaksi oli estynyt. Kerroimme aluksi teoriaa sosiaalisen identiteetin merkityksestä ammatti-identiteetin kehittymiselle ja eri sosiaalisten ryhmien vaikutuksesta ammatti-identiteettiin. Tämän jälkeen ryhmäläiset saivat käyttöönsä kamerasen ja lähtivät kuvaamaan toisiansa päiväkodin tiloihin. Kuvan aiheena olivat: Millaisena haluan tulla nähdyksi työyhteisössä? tai Mitä tuon tullessani työpaikalleni? Valokuvat otettiin voimauttavan valokuvauksen

periaatteita noudattaen. Korostimme eritoten positiivista palautetta ja kuvattavan päätösvaltaa. HavaitSIMME, että ryhmäläiset olivat jo etukäteen miettineet aihetta ja sitä, miten haluavat kuvan toteuttaa. He toteuttivat tehtävän iloisina ja innokkaina. Huomasimme myös, että etukäteen mietittyjen teemojen lisäksi löytyi kuvia otettaessa uusia oivalluksia.

Kuvien ottamisen jälkeen katsoimme ne yhdessä valkokankaalta ja jokainen ryhmäläinen sai kertoa valitsemiensa kuvien takana olevan ajatuksen, sekä siitä heränneitä ajatuksia. Muilla ryhmäläisillä oli mahdollisuus kysyä kuvista ja kommentoida niitä myönteisesti. Keskustellessamme tunnelma oli hyvä ja positiivinen. Mielestämme ryhmäläiset olivat tyytyväisiä kuvatyöskentelyyn ja nauttivat sekä kuvaamisesta että niiden katselemisesta. He olivat tyytyväisiä kuviinsa ja niiden välittämiin viesteihin.

#### 4. Ryhmätapaaminen

Totuttuun tapaan lähetimme sähköpostilla kuvauksen tapaamiskerrasta. Aiheenamme tällä kerralla oli ammatti-identiteettiä tukevan voimakuvan ottaminen. Tämä tapaamiskerta poikkesi muista ajankohtansa ja joustavamman aikataulunsa puolesta. Odotimme ryhmäläisiä päiväkodin salissa, jonne he saapuivat kukin työvuoronsa päätyttyä. He olivat järjestäneet itsellensä sellaisen työvuoron, joka mahdollisti tarpeeksi aikaa kuvaamiselle. Ryhmäläiset osallistuivat aktiivisesti ryhmäkerran toteuttamiseen ja suunnitteluun, esimerkiksi muodostamalla itse kuvausparit, muokkaamalla työvuorojansa ja järjestelemällä kuvaamiseen liittyviä asioita. Mielestämme tämä kertoo osallistujien sitoutumisesta ja innokkuudesta. Koimme, että ohjaustyö oli helpompaa heidän aktiivisen roolinsa vuoksi.

Olimme etukäteen kertoneet sekä sähköpostilla että sanallisesti voimauttavasta valokuvauksesta ja voimakuvien ottamisen periaatteista. Haettuaan kamerat meiltä ryhmäläiset lähtivät itsenäisesti ottamaan valokuvia. Yksi ryhmäläinen oli ottanut valokuvan jo aiemmin, koska hänen kuvauspaikkansa sijaitsi kauempana ja hän koki paikan olevan niin merkityksellinen kuvan sanoman kannalta, että haluaa tulla kuvatuksi juuri siellä. Kuvien ottamisen jälkeen jokainen sai katsoa kuvansa tietokoneelta ja valita niistä yhden, jonka tulostaisimme. Kuvaa valitessaan he sanallistivat sen. Vaikka kaikista tehtävistä voimakuva herätti eniten epäluuloa ja kysymyksiä, osoittautui sen toteuttaminen mielekkääksi, hauskaksi ja tärkeäksi. Tunnelma kuvia valitessa oli innostunut ja jokainen lastentar-

hanopettaja halusi hyvin elävästi kertoa kuvasta ja sen merkityksestä. Lastentarhanopettajat kertoivat myös, että kuvaustilanteet olivat olleet mukavia, jopa hauskoja. Huomasimme, että he kokivat onnistumisen tunteita hienoista kuvista ja tehtävän tekemisestä. Kiinnitimme huomiota myös siihen, kuinka yhdessä kuvaamassa käyneet parit toivat puheessaan ilmi, että he olivat nauttineet kollegan kanssa yhteisestä tekemisestä ja kokeneet yhdessä mukavia asioita.

## 5. Ryhmä tapaaminen

Viides eli viimeinen tapaamisemme alkoi rentoutuksella ja kahvilla. Olimme edellisellä tapaamisella kertoneet, että viimeisen kerran aiheena on voimakuvien esitleminen ja niistä näyttelyn koostaminen, sekä ryhmähaastattelu. Tälle kerralle osallistui neljä lastentarhanopettajaa, joista jokainen sai kehystää oman voimakuvansa, näyttää sen muille ja kertoa sen syntytarinan. Keskusteluun ja kommentointiin oli taas mahdollisuus. Jokainen esitteli oman kuvansa hyvällä mielellä ja seisten edelleen kuvan sekä sen ajatusten takana. Kuvat eivät kuitenkaan tuottaneet suurta keskustelua vaikkakin jokainen sai ainakin yhden kommentin. Esittelyjen jälkeen suunnittelimme ja kokosimme kuvista ja niihin liittyvistä tarinoista näyttelyn päiväkodin käytävälle. Huomioimme, että näyttelyn kokoaminen oli ryhmäläisille tärkeää ja he olivat ylpeitä omista kuvistaan. He halusivat asettaa kuvat esille mahdollisimman kauniisti ja siten, että työyhteisön muiden jäsenten olisi niitä helppo pysähtyä katsomaan. Näyttelyn kokoaminen synnytti aktiivisuutta ja osallistumista enemmän kuin kuvien läpi käyminen.

Tapaamisen lopuksi pidimme ryhmähaastattelun (liite 1), jossa ryhmäläisten oli mahdollista kertoa kokemuksia ammatti-identiteetin tarkastelusta ja voimauttavan valokuvauksen menetelmästä. Videokuvassimme haastattelun. Tunnelma haastattelun aikana oli jännittynyt ja kysymyksiin vastaaminen tuotti vaikeuksia. Haastattelun loputtua tunnelma keveni ja päätimme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden kiitoksiin. Koska ryhmähaastattelusta saamamme aineisto jäi suppeammaksi kuin olimme ennalta ajatelleet, päätimme toteuttaa sen lisäksi kaksi yksilöhaastattelua.

## 6 AMMATTI-IDENTITEETIN TARKASTELUA

Tämä luku kertoo tutkimuksesta saamistamme tuloksista. Ensimmäisenä kerromme voimauttavan valokuvauksen ryhmässä saaduista tuloksista ja pyrimme vastaamaan näiden tulosten analysoinnilla ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme. Toisena esittelemme haastattelujen avulla saadut tulokset ja niiden analysoinnilla vastaamme toiseen tutkimuskysymykseemme.

### 6.1 Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteettinsä?

Ensimmäisellä ryhmäkerralla lastentarhanopettajat kertoivat elämänhistoriastaan albumikuvista koottujen kollaasien avulla. Elämänhistoriaa tarkasteltiin nimenomaan ammatti-identiteetin näkökulmasta. Lastentarhanopettajat pohtivat sellaisia tapahtumia ja henkilöitä omassa elämässään, jotka ovat saattaneet vaikuttaa siihen, millaisiksi lastentarhanopettajiksi he ovat tulleet.

Omaa historiaa tarkastellessa vuorovaikutussuhteiden merkitys ammatti-identiteetin kehitykselle nousi suurimmaksi vaikuttaneeksi tekijäksi. Oma äiti koettiin merkitykselliseksi ihmissuhteeksi ammatin valinnan kannalta sekä merkityksellisen perustan antajaksi sille, minkälaiseksi ammattilaiseksi ihminen on kasvanut. Esimerkiksi yksi ryhmäläisistä kertoi, että hänen äitinsä on toiminut perhepäivähoitajana ja hänellä on paljon iloisia muistoja kasvamisesta hoitolasten ympäröimänä. Äidin lisäksi myös muut roolimallit olivat vaikuttaneet paljon. Koulun opettajat ja päiväkodin henkilökunta koettiin vahvoiksi esimerkeiksi ja vaikuttajiksi. Yksi ryhmäläisistä kuvasi häneen vaikuttanutta opettajaa ihanaksi ja hänestä oli jäänyt erityisen lämpimät muistot.

Opiskelu ja työhistoria nousivat myös merkityksellisiksi asioiksi ammatti-identiteetin rakentumisessa. Opiskelu ja erilaiset lisäkoulutukset koettiin sisältöä antaneiksi ja ammatillista kasvua tukeneiksi asioiksi. Myös opiskeluaikaiset harjoittelut työpaikoilla ja niiden ohjaajat olivat vaikuttavia. Erilaiset elämänvaiheet, joista osa on sellaisia joihin itse voi vaikuttaa ja osa sellaisia, jotka ovat itsestä riippumattomia vaikuttavat ammatti-identiteetin rakentumiseen lastentarhanopettajilla. Tällaisista elämänvaihteista esiin nousi

yleisimpänä äitiys, jonka ryhmä koki yksimielisesti selkeästi vaikuttaneen ammatti-identiteettiin. Omat lapsuuden aikaiset kokemukset ja omien lasten kautta saadut kokemukset päiväkodista koettiin myös ammatti-identiteettiin vaikuttaneeksi elämänvaiheeksi. Vaikeat ajanjaksot elämässä kuten läheisen kuolema ja avioero koettiin myös muokanneen ammatti-identiteettiä. Suurin osa ryhmäläisistä tunnisti hoivavietin heränneen jo lapsuudessa ja sen seuranneen läpi kasvuvuosien. Ryhmäläisillä oli paljon mielekkäitä kokemuksia lapsuudestaan pienempien lasten hoitamisesta. He pohtivat tämän olleen merkityksellistä ammattia valitessa. Yksi ryhmäläisistä kertoi, että esikoisena hän on saanut paljon vastuuta nuorempien sisarustensa hoitamisesta jo varhaisessa vaiheessa. Hoivaimisen lisäksi hänestä oli tuntunut mielekkäältä puuhan ja tekemisen järjestäminen nuoremmille.

Toisessa tapaamisessa tutkimme ammatti-identiteettiin vaikuttavia henkilökohtaisia sekä ulkopuolelta tulevia haasteita ja sitä tukevia asioita. Ryhmäläiset koostivat painokuvista paperille vastakkain asetelman omien näkemystensä mukaan heitä haastavista ja tukea antavista asioista.

Tutkimuksen mukaan suurimmaksi ammatti-identiteettiä tukevaksi asiaksi nousi lastentarhanopettajien omat voimavarat niin työelämän kuin yksityiselämänkin saralta. Henkilökohtainen motivaatio ja halu kehittyä työssä koettiin myönteiseksi ammatti-identiteettiin vaikuttajaksi. Lastentarhanopettajat nostivat esiin oman itsensä löytämisen, vahvuuksien tunnistamisen sekä osaamisen ja rohkeuden työelämässä tärkeäksi ammatti-identiteetille. Yksi lastentarhanopettaja koki vuosien tuomat tiedot ja taidot ammatti-identiteettiänsä tukevaksi, ja kuvasi niitä sanomalla ”repassa on paljon kaikkea tietoa”. Toinen lastentarhanopettaja puolestaan koki, että ”haaste on mahdollisuus”, ja keskustelussa tarkentui, että haastavat tilanteet opettavat ja niiden kautta voi löytää uusia työtapoja. Yksityiselämässä koettu hyvinvointi ja hyvä arki tukevat ammatti-identiteettiä. Yksi lastentarhanopettaja oli huomannut, kuinka hyvä olo itsellä vaikuttaa positiivisesti työn tekemiseen.

Tutkimuksesta selvisi, että toiseksi suurimmaksi myönteiseksi vaikuttajaksi koettiin työhön ja opiskeluun liittyvät asiat. Erityisesti työyhteisö ja tiimityö nähtiin myönteisenä ammatti-identiteetin tukijana. Yksi lastentarhanopettajista korosti hyvän tiimin merkitystä ja kuvasi hyvän työtiimin kanssa työskentelyä flow-kokemukseksi. Lastentarhanopettajan flow-kokemus oli tuonut hänelle tunteen, että ”lasten kanssa voi tehdä mitä

vaan” ja tiimi on yhtä mieltä asioista sekä tukee toinen toistaan. Lastentarhanopettajien mukaan varhaiskasvatussuunnitelma on hyvä työväline ja sitä kautta ammatti-identiteetin vahvistaja. Yksi ryhmäläinen toi esiin, että hän on jo aiemmin työskennellyt Varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti ja näin ollen uusi vasu tuki hänen ammatti-identiteettiänsä sekä tapaansa työskennellä.

Kolmanneksi ammatti-identiteetin tukijaksi nousi työn arjessa tapahtuvat ja koetut asiat. Lapset asiakkaina vaikuttivat ammatti-identiteettiin, ja lasten viihtyminen päiväkodissa koettiin tärkeäksi. Yksi lastentarhanopettaja pohtii kaikkien lasten olevan erityisiä omina persooninaan ja lasten haastavan, mutta myös kasvattavan. Tehtävän kautta kävi ilmi, että päivittäiset oivallukset sekä tekemisen kautta oppiminen vaikuttavat ammatti-identiteettiin. Myös saadun palautteen koettiin tukevan myönteisesti.

Suurimmaksi haasteeksi ammatti-identiteetillensä lastentarhanopettajat kokivat olevan resurssit. Haasteina koettiin varhaiskasvatukseen kohdistuvat säästöt, lastentarhanopettajien palkka sekä yleisesti rahan vaikutus. Säästöt koettiin näkyvän suurina lapsiryhminä sekä käyttöasteiden seuraamisena. Yksi lastentarhanopettaja pohti, kuinka pienten lasten ryhmä koko ei tue kiintymyssuhdeteoriaa, ja millainen arvostiririita se hänelle on. Suuret lapsiryhmät koettiin haasteena ammatti-identiteetille ja laadukkaalle työn tekemiselle. Resurssit liittyvät vahvasti työn arkeen, joka nousi myös ammatti-identiteettiä haastavaksi tekijäksi. Työn arjessa lastentarhanopettajat kokevat haastavaksi ajan puutteen, sen koettiin vaikuttavan suunnitteluun sekä tekemisen arjesta hektistä. Päiväkodin arjen haastavuus näkyy yhden lastentarhanopettajan kertomuksena siitä, kuinka hän on ”liikaa ollut vahva, pärjääjä”.

Haasteina koettiin myös työelämässä koetut ristiriidat. Haasteina näyttäytyi esimerkiksi yllä mainittu arvostiririita teorian ja työnarjen välillä. Haasteena lastentarhanopettajien kertomuksissa esiintyi työntekijöiden välillä koetut ristiriidat sekä työntekijän ja esimiehen väliset ristiriidat. Lastentarhanopettajat keskustelivat pystyvätkö he käyttämään koko ammatti-identiteettiään, koska esimies tasolta tulee linjauksia työhön. Työntekijöiden välisenä ristiriitana nähtiin esimerkiksi tilanne, jossa muu tiimi ei työskentele ohjeistusten mukaan, vaikka lastentarhanopettaja näin haluaisi ja olisi suunnitellut toiminnan. Yhden lastentarhanopettajan kokemuksen mukaan ammatti-identiteettiä haastava ristiriita on ollut sellainen, missä työntekijät kokevat tekevänsä hyvää työtä, mutta esimiehen mielestä tehdään väärin.



Kolmannessa tehtävässä lastentarhanopettajien tarkoituksena oli kuvan avulla tuoda esiin se, mitä he tuovat työpaikalleen tai millaisena he haluavat tulla nähdyksi omassa työyhteisössään. Kuvaaminen toteutettiin ryhmätyönä tämän kerran kolmen osallistujan kesken.

Yksi ryhmään osallistuja toi ensimmäisessä kuvassansa esiin kuuntelun ja läsnäolon merkitystä. Hänelle pysähtyminen, keskustelu ja kuuntelu ovat tärkeitä niin lasten kuin työkavereiden kanssa. Toisessa kuvassaan hän halusi tulla näkyväksi hyväntuulisena työyhteisön jäsenenä.



*”Menen tuohon asentoon, kun olen lasten kanssa. Itselleni voimakkaita kokemuksia ovat, kun olen esimerkiksi nukkarissa silittelemässä lapsia uneen. Mietin, että nuku rauhassa, vaikka aamupäivä on ollut hankala.”*

*”Huumori ja ilo tärkeitä. Ilon ja rempseä meininki kantaa.”*



Yksi lastentarhanopettajista halusi tulla kuvatuksi sylissään nalle ja kädessään kirja. Levollinen katse ja rauhallinen olemus välittyvät kuvasta.



*”Mikään oppiminen ei tapahdu ilman turvallista oloa. Sylissä pieni resurpekka, ei kaikki vimpan päälle, mutta ilme iloinen. Tässä ollaan ja tässä on aikaa. Ensin pitää olla turvallinen olo.”*

Yksi lastentarhanopettaja kuvasti tuomillaan rekvisiitoilla työyhteisöä ja lapsia sekä niitä mahdollisuuksia, mitä molemmista löytyy. Kuvasta näkyy rauha ja pysähtyminen sekä rentous ja lempeä kohtaaminen.



*”Kahvikupit kuvastaa työtiimiä ja työkavereita. Tähtimatto kuvastaa työkavereita ja sitä potentiaalia, jota heillä on, tahdon nostaa sitä. Lapsi kuitenkin keskiössä. Oma asenne ja ajatus, vaikka olisi kiire. Pienet teot arjen keskellä. Haluan antaa lapsille turvaa ja luoda luottamuksellisen suhteen ja vanhempiinkin. Koska mitään ei synny ilman sitä. Valot kuvassa ovat mahdollisuuksien taivas. Haluan johdattaa lasta sitä kohti, että lapsista tulee oman elämänsä sankareita.”*

Neljäntenä tehtävänä oli ottaa voimakuva, joka kuvastaa ammatti-identiteettiä tukevia voimavaroja tai vahvuuksia. Kuvat otettiin pareittain lastentarhanopettajien valitsemissa paikoissa. Ryhmäläiset sanallistivat kuvansa ja tarinat kuvien takana avaavatkin kuvan merkitystä sekä sanomaa hyvin.



*” Avantouinti ja -sauna on voimaantumisaikaa. Tässä saunassa on eniten henkeviä keskusteluja. Vesi ja luonto kaikinensa äärimmäisen tärkeä elementti. Esteettisesti äärimmäisen kaunis paikka. Paljon muutakin merkitystä, kuin fyysinen. Fyysisen ja henkisen hyvinolon kehto.”*

*”Tämä on ollut käännekohta paikka elämässä. Täällä on hyvä olla ja täällä on hyvä henki. On antanut jotain uutta ja erilaista, vaihtelua arkeen.”*





*”Ammatillisen kokemuksen myötä uskaltaa ottaa haasteita vastaan ja nousta vuorille. Ei voi saada huippu hetkiä, jos ei uskalla laittaa itseään likoon. Itsensä haastaminen on se, mistä sitä voimaa saa.”*

*”21- vuotiaana nuorena lto:na, syntymäpäivänäni oli täydellinen lumienkelikeli. Lasten kanssa pihalla ehdotin, että tehdään lapset lumienkeleitä. Lapset kattoi ymmyrkäisenä ja tottakai minä heille näytin. Lapsen vanhempi tuli hakemaan ja ihmetteli; aikuinen ihminen älä nyt viitti! Sainoin: Mistäs lapset muuten tietää, mitä lumienkeli olisi. Ei aikuinen tarkoita sitä, että pitää olla vakava. Ja synttäreinä saa tehdä mitä haluaa!”*







### *”JUURET JA SIIVET*

*Tämä tammikuu on ollut kurkistuksen paikka ja seikkailuretki ammatti-identiteetin juurille.*

*KALLIO- vankalta arvopohjalta on ollut hyvä rakentaa ammatti-identiteettiä.*

*JUURET- Erilaisissa työyhteisöissä, tiimeissä ja koulutuksissa ammatti-identiteetti on vahvistunut. Ammatilliset keskustelut ja pohdinnat ovat osaltaan vaikuttaneet ammatti-identiteettiin.*

*SIIVET-ammatti-identiteetti kantaa työelämässä ja antaa mahdollisuuksia toteuttaa ammatillisia unelmia. Kun itsellä on perusta, jolta työtä tekee niin silloin siipiä voi jakaa myös muille.*

*METSÄ- voimaantumisen paikka, elämyksiä ja iloa töissä ja vapaa-ajalla.”*

## **6.2 Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteetin tarkastelun voimauttavan valokuvauksen ryhmässä?**

Tutkimuksemme ryhmähaastattelusta sekä kahdesta yksilöhaastattelusta selvisi, että lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteetin tarkastelun tärkeäksi. Haastatteluissa lastentarhanopettajat pohtivat, kuinka ammatti-identiteetin äärelle ei tule useinkaan arjessa

pysähdyttyä, vaikka heidän mukaansa tarvetta tarkastelulle olisikin. Lastentarhanopettajien mukaan ammatti-identiteetin tarkastelu on vahvistanut omaa ammatti-identiteettiä sekä käsitystä omien työtapojen oikeellisuudesta. Tarkastelu on lisännyt tietoisuutta ammatti-identiteetistä käsitteenä sekä sen rakentumisesta. Haastattelusta käy ilmi, että lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteettinsä selkiytyneen. Yksi haastateltavista kuvaa tarkastelun merkitystä ammatti-identiteetillensä näin:

*”Kyllä se taas sitä on varmaan syventänyt ja laajentanut, kun aina kun sitä ajattelee vaan omalla päällänsä niin sitä näkee paljon kapeemman saran asioista, kun että avataan ja jutellaan ääneen, niin se heti monipuolistaa sitä, mikä kaikki voi vaikuttaa kaikkeen, mitä itse ei oo tullut ajatelleeksikaan aikasemmin...”*

Haastattelussa haastateltavat kertoivat, että he ovat tarkastelussa tunnistaneeet omia vahvuuksiaan ja huomioineet myös kehitettäviä sekä heikkoja kohtiaan, jotka tulivat tarkastelun avulla näkyviksi. Yksi ryhmäläisistä toi esiin, että ryhmäkertojen välillä haastavatkin tehtävät hän sai tehtyä mielestään hyvin, ja siitä hänelle syntyi kokemus, että hän tuntee itsensä ja omat vahvuutensa. Yksi ryhmäläisistä kuvasi ammatti-identiteetin tarkastelun myötä löytyneitä omia vahvuuksia näin:

*”Joku kertoi, et missä on ite hyvä, niin tavallaan alko itekki rupes niinku sillai, sillai niinku sai semmosta positiivista syvyyttä itellekin, et aivan tätähän tää on ja näitähän mä osaan.”*

Haastattelussa lastentarhanopettajat toivat esiin tyytyväisyytensä ammatti-identiteetin tarkastelusta ryhmässä. Heidän mukaansa ryhmässä on ollut mahdollista tutustua toisiin, mikä on lisännyt ymmärrystä toisia kohtaan. He kokivat myönteiseksi asiaksi syvemmän tutustumisen, sillä se helpottaa yhteistyön tekemistä yli ryhmärajojen. Ryhmäläisten mielestä ammatti-identiteettiä tulisi tarkastella aika ajoin, etenkin yhdessä työyhteisön kesken. Yksi lastentarhanopettaja pohti, että tarkastelu on hyväksi, vaikka ammatti-identiteetti olisikin vahva, sillä sen avulla voi löytää kehittymisen kohteita. Ryhmäläiset toivat haastatteluissa useasti esiin, kuinka ääneen asioista keskusteleminen, muiden kuuleminen

sekä muihin pelaaminen on ollut antoisa kokemus. Yksilöhaastattelussa lastentarhanopettaja kuvaa kokemustaan ammatti-identiteetin tarkastelusta ryhmässä näin:

*”Kyl mä koen, et kaikista kivointa tossa oli, et saa itteensä peilata niin kun muihin ja kuulla niitten muitten juttuja.”*

Toisessakin yksilöhaastattelussa nousi samankaltainen ajatus:

*”...siinä oli se ryhmä ja keskustelu, niin voi peilata itteensä niitten kautta.”*

Haastatteluissa kävi ilmi, että ryhmäkertojen määrä ja niiden sisältämät teemat ovat olleet hyviä. Yhden ryhmäkerran pituus kuitenkin koettiin hieman liian lyhyeksi, sillä keskustelua olisi aiheista riittänyt enemmänkin, kuten yksi ryhmäläisistä haastattelussa sanoi:

*”Pikemmin aika loppuu kesken kuin sanottava”*

*”Vaikka niin ku tullessa ei tiennyt, että on yhtään mitään sanottavaa, niin sitten lähteissä että olis mulla ollut vielä vähän.”*

Lastentarhanopettajat kuvailevat ryhmäkertoja ”hyväksi herättelijäksi” sekä ”pinta raapaisuksi”. He kokivat, että ryhmätapaamiset olivat lyhyitä, mutta asiat ovat kuitenkin jääneet ”mieleen pyörimään”. Yksi lastentarhanopettaja kertoi, että hän on ryhmätapaamisten jälkeen ajatellut ammatti-identiteettiin liittyviä asioita enemmän sekä kiinnittänyt huomiota ammatilliseen kasvuunsa ja sen vaikutuksesta asiakkaisiin.

Lastentarhanopettajat kokivat, että luova menetelmä on oikea tapa tarkastella ammatti-identiteettiä. Heidän mielestään voimauttava valokuvaus on erilainen tapa nostaa näkyville asioita ja että sen avulla pääsee pintaa syvemmälle. Syvälle meneminen koettiin myös hieman vaikeaksikin, koska kuva herätti niin paljon pohdintoja. Yksi lastentarhanopettaja kertoi nauttineensa itsenäisestä työskentelystä ryhmätapaamisilla. Hän koki mielekkääksi vaihteluksi omaan työhönsä sen, että hän sai yksin päättää miten ja millä tavalla toteuttaa annetun tehtävän. Ryhmäkertojen tehtävistä voimakuvan ottaminen oli lasten-

tarhanopettajien mukaan aluksi tuntunut haastavalta. Kuvasta tuli kuitenkin jokaiselle tärkeä ja he kokivat ylpeyttä siitä ja sen merkityksestä. He kokivat, että kuvan katselijallakin on mahdollisuus pohtia kuvasta nousevia asioita eri näkökulmista. Yksi lastentarhanopettajista arvioi voimauttavaa valokuvausta menetelmänä ammatti-identiteetin tarkastelussa näin:

*”Tuo se sitä ihan eri tavalla näkyväks kun sanat. Et sanoja me käytetään paljon, mut eihän kuvaa tuu tässä mielessä käytettyä arjessa ollenkaan...”*

Haastattelussa lastentarhanopettajat pohtivat, että tällaisessa vuorovaikutukseen vahvasti sidoksissa olevassa ammatissa ammatti-identiteetti on merkityksellisempi kuin jossain toisessa työssä. Sen vuoksi tarkastelu koettiin tärkeäksi ryhmässä ja yksi lastentarhanopettajista vielä tarkensi oman ammattiryhmän edustajien kanssa tehdyn tarkastelun erityisen tärkeäksi. Lastentarhanopettajat toivat haastattelussa esiin, että ammatti-identiteetin tarkastelu ja erityisesti oman historian reflektointi antavat ymmärrystä asiakastyöhön. He kokivat, että asiakastyössä on tärkeää osata perustella oma toiminta ammatillisesti ja ammatti-identiteetin tarkastelun tuoma luottamus itseensä ja omiin kykyihinsä ammattilaisena antaa tähän valmiudet. Ammatti-identiteetin tarkastelun myötä yksi lastentarhanopettaja koki näin:

*”... sellanen aika voimaannuttava kokemus, et oon ikään kuin arvokas siinä työympäristössä.”*



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustuloksista voimme päätellä, että lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti on roolimallien, opiskelu- ja työkokemusten sekä eri elämänvaiheiden muovaama käsitys itsestä kasvattajana. Lastentarhanopettajien kertomuksista näkyi, että ammatti-identiteettiin on vaikuttanut koko elämänhistoria ja se rakentuu koko ajan uusien kokemusten myötä. Onnismaan (2010,13) mukaan identiteetit, myös ammatti-identiteetti rakentuvat siten, että historia liitetään osaksi nykyistä ja tulevaa. Valtonen (2015, 15) mainitsee yhdeksi ammatti-identiteetin rakentumiseen vaikuttaneeksi asiaksi yksilön elämänhistorian. Tutkimuksessamme lastentarhanopettajat mainitsevat elämänhistorian vaikuttaneeksi, ja etenkin myönteiset muistot sieltä.

Tutkimuksemme mukaan lapsena saadut hyvät mallit tärkeissä ihmissuhteissa luovat perustaa ammatti-identiteetin rakentamiselle. Hyvät muistot ja kokemukset näistä ihmissuhteista ohjaavat sitä, minkälaiseksi ammattilaiseksi ihminen haluaa tulla. Lastentarhanopettajien elämäntarinat poikkesivat monilta osin toisistaan, mutta yhtäläisyytenä näkyi jokaisen tarinassa esiintyvä jo lapsuudessa herännyt hoivavietti sekä oma äitisuhde. Tästä voimme päätellä, että lapsena koettu hoiva omalta äidiltä sekä oman äidin antama esimerkki hellyydestä ja lasten kasvattamisesta ovat vaikuttaneet ammatin valintaan. Myös mahdollisuus nähdä lasten hoitamista ja osallistua sekä kokeilla sitä itse lapsena sekä nuorena yhdisti lastentarhanopettajia. Voimme päätellä, että myönteiset kokemukset hoitajana ja kasvattajana olemisesta, sekä vastuun saaminen näissä asioissa ovat vaikuttaneet alalle lähtemiseen ja lastentarhanopettajaksi kasvamiseen. Opinnäytetyösämme käyttämästämme ammatti-identiteettiteoriasta ei löytynyt suoranaista viittausta äitisuhteen tai muiden lapsuuden lähisuhteiden vaikutuksesta ammatti-identiteettiin. Päätelimme, että ihmissuhdetyössä oma identiteetti mahdollisesti tulee vahvemmin osaksi ammatti-identiteettiä kuin muissa ammateissa. Äitisuhteen ja muiden lähisuhteiden merkitys identiteettiin on kuitenkin merkittävä, kuten Fadjukoffkin (2010, 181) toteaa ensin lapsi ymmärtää itsensä vanhempiansa kautta ja vasta myöhemmin ajattelun kehittymisen kautta rakentaa omaa identiteettiään.

Tutkimuksestamme selvisi, että lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti on opiskelujen myötä saadun teorian tuomista käytännön työhön. Se voi olla ristiriitainen tutkimustiedon, omien arvojen sekä työn todellisuuden välillä. Ammatti-identiteettiä rakennetaan

jatkuvien säästöpainneiden alla, oma työ pyritään kuitenkin tekemään niin hyvin kuin kiireässä taloustilanteessa on mahdollista. Omiin arvoihin ja teorialietoon nojaava lastentarhanopettaja haluaisi kuitenkin mahdollistaa lapsille kiirettömämmän arjen ja pienemmän ryhmäkoon. Sekä ryhmätapaamisissa että haastatteluissa lastentarhanopettajat toivat esiin yhteiskunnallisten asioiden vaikutusta lastentarhanopettajuuteen. Yksilöhaastattelussa heräsi keskustelu siitä, miten tämän hetken lakiesitys sosionomin pätevyydestä vaikuttaa lastentarhanopettajan työhön ja ammatti-identiteettiin. Tästä voimme päätellä, että lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiin vaikuttaa yksilön valintojen ja arvojen lisäksi muuttuva yhteiskunta. Helmisen (2015,11) mukaan tyytyväiseksi itsensä tunteva työntekijä tarvitsee tunteen siitä, että hän on kyennyt työskentelemään alan arvojen mukaisesti. Karila ja Kupila (2010, 66-67, 70) puhuvat päiväkotien kiireen ja jatkuvien muutosten tuomasta haasteesta ammatti-identiteetille. Myös Eteläpelto & Vähäsantanen (2010, 28) sanovat, että työelämän muutokset ja usein kohtuutonkin mukautuminen vievät tilaa ammatti-identiteetin rakentamiselta. Myös meidän tutkimuksessamme lastentarhanopettajat nostavat resurssien vähyyden sekä ajan puutteen ammatti-identiteettiään haastaviksi tekijöiksi.

Tutkimuksemme mukaan lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti on vahvasti tiimiin nojautuva ja työyhteisöön tukeutuva sekä siitä voimia ammentava. Hyvän yhteistyön merkitys on lastentarhanopettajille suuri ja tiimityö koetaan voimavarana. Ammatti-identiteetti on vuorovaikutuksessa kehittyvä, se tarvitsee rakentuakseen sekä asiakkaita että työyhteisön. Asiakkaat etenkin lapset ja heidän hyvinvointinsa näkeminen ovat merkityksellisiä lastentarhanopettajalle. Valtosen (2015, 98) sekä Räsänen & Truxin (2012, 36-37) mukaan työyhteisö on keskeinen ammatti-identiteetin rakentumisympäristö, jossa yksilöllisten ratkaisujen lisäksi identiteettineuvotteluja käydään sosiaalisissa suhteissa. Tutkimuksessamme lastentarhanopettajat korostivat työyhteisön merkitystä omalle ammatilliselle kasvulle sekä työn tekemiselle arjessa.

Päiväkodin sisällä otetuista kuvista ja niihin liittyvistä tarinoista näkyy lastentarhanopettajien halu tulla nähdyksi hyvinä vuorovaikuttajina. He haluavat luoda hyvän vuorovaikutussuhteen, sekä lasten että työyhteisön kanssa. Jokaisessa kuvassa tulee esiin lastentarhanopettajien halukkuus näkyä työpaikallaan hyvän ilmapiirin luojana. Ryhmäkeskustelujen pohjalta huomioimme, että lastentarhanopettajien oli helppo tuoda esiin omia vahvuuksiaan, joita he haluavat tuoda työpaikallaan näkyväksi. Savolaisen mukaan valokuvaamisen teko on sitä, että näemme läsnä olevammin tavallisen työnarjen sekä nostamme

sieltä esiin arvokkaat ja myönteiset seikat. Ne näkyviksi tehdyt asiat saattavat muuttua todeksi myös tunnetasolla. Tuloksista voi päätellä, että lastentarhanopettajat arvostavat hyvää vuorovaikutusta sekä dialogia ja kokevat sen vaikuttavan ammatti-identiteettiinsä. Lastentarhanopettajien ammatti-identiteetti on siis dialogiin uskova, kohtaamisen tärkeyttä korostava sekä läsnä oleva.

Havaitsimme tutkimustuloksia analysoidessamme, että lastentarhanopettajat eivät nostaneet pedagogiikkaa tai pedagogisuutta esiin ryhmätoiminnassa, eikä haastatteluissa. Eriyisesti kiinnitimme huomiota kolmannen kerran työn arkeen liittyviin omakuviin, joissa vuorovaikutussuhteet ja työyhteisön jäsenyys nousivat yksilön pedagogista osaamista suuremmiksi tekijöiksi. Karila ja Kupila (2010) kuvaavat tutkimuksessaan, kuinka vastuut ja velvoitteet näyttäytyivät varhaiskasvatuksen henkilökunnalle epäselvinä. Pohdimme, näyttäytyykö kyseinen vastuun ja velvollisuuksien epäselvyys meidän tutkimusessamme pedagogisen keskustelun puutteena, vaikka pedagogiikka on keskeisimpiä lastentarhanopettajan vastuualueita.

Voimakuvista voimme päätellä, että lastentarhanopettajat kokevat tärkeäksi, että työlle löytyy vastapainoa harrastuksista, perheestä sekä ystävistä. Luonto näkyi jokaisessa voimakuvassa, josta voimme päätellä sillä olevan tärkeä ehkä jopa voimaannuttavakin rooli työssä ja vapaa-ajalla. Voimaa ja tukea ammatti-identiteetin rakentamiseen ja työn tekemiseen haetaan mielekkästä vapaa-ajasta ja oma hyvinvointi koetaan merkitykselliseksi. Rohkeus ja uskallus tarttua haasteisiin ovat merkityksellinen osa ammatti-identiteettiä, ja niitä korostettiin kuvissa. Kuvista näkyy, että vahvaa ammatti-identiteettiä pidetään tärkeänä sekä omasta ammatillisesta osaamisesta ollaan ylpeitä. Lastentarhanopettajat ovat kuvissa vahvoina ja itsevarmoina, seisten omien ajatustensa takana.

Alla olevan kaavion avulla ilmennämme tutkimuksesta saatuja tuloksia lastentarhanopettajan ammatti-identiteettiä rakentavista asioista, sekä siitä, millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat ammatti-identiteettinsä.



KUVIO 1. Lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti

Tutkimuksemme tuloksista voimme päätellä, että voimauttavan valokuvauksen ryhmässä ammatti-identiteetin tarkastelu on ollut antoisaa. Kokemuksemme mukaan lastentarhanopettajat kaipaavat mahdollisuutta dialogiin oman ammattiryhmäedustajien kanssa. Kuten Valtonenkin (2015, 100) toteaa, sosiaalisten suhteiden mahdollistama dialogi on merkityksellistä ammatti-identiteetin rakentumiselle. Havaintomme mukaan ryhmäkerrat olisivat voineet olla kestoiltaan pidempiä, jotta haastavista aiheista olisi ehtinyt keskustella vielä syvällisemmin.

Voimauttava valokuvaus osoittautui hyväksi menetelmäksi käsitellä aihetta ja herätellä keskustelua. Kuvat auttoivat lastentarhanopettajia pohtimaan aihetta syvällisemmin ja ne toivat uusia näkökulmia aiheeseen. Ne auttoivat jäsentämään ajatuksia ja kertomaan niistä muulle ryhmälle. Kuvat helpottivat vaikean ja hieman epämääräisenkin aiheen avaamista ja niiden avulla oli hyvä tehdä näkyväksi ajatukset oman ammatti-identiteetin rakentumisesta. Savolaisen mukaan (Voimauttavan valokuvan menetelmä. Dialoginen näkemisen tapa työvälinenä oman itsen ja toisen korjaavan katseen katsomiseen) Voimauttava valokuva –menetelmän avulla on mahdollista selkeyttää hajanaisia, tunnepitoisia ja abstrakteja asioita. Tämä näkyi tuloksissamme sekä lastentarhanopettajien tavassa käsitellä aihetta ryhmätapaamisilla. Ryhmään osallistujien motivoituneisuudesta ryhmäkerroilla sekä haastattelu vastauksista voimme päätellä, että voimauttava valokuvaus on mielekäs ja innostava menetelmä ammatti-identiteetin tarkasteluun. Ryhmäläisten motivoitumi-

sesta, sitoutuneisuudesta ja innokkuudesta voimme päätellä, että ryhmäkertojen suunnittelu ja rakenne olivat onnistuneet. Ryhmäläiset kokivat tehtävät välillä haastaviksi, mutta kuitenkin mielekkäiksi ja tämäkin kertoo, että kokonaisuus oli hyvä.

## 8 POHDINTA

Viimeisessä luvussa kerromme ajatuksista, joita opinnäytetyön tekeminen ja aihe on meissä herättänyt. Kerromme pohdintaamme tuloksista ja johtopäätöksistä, tutkimuksemme luotettavuudesta sekä kehittämisideoistamme. Ammatti-identiteetti ja lastentarhanopettajuus ovat olleet aiheina meitä paljon puhuttaneita ja kokonaisuutenakin opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavaista. Tutkimuksen tekeminen on ollut haastavaa, mutta mielenkiintoista.

Aiheeseen perehtyessämme ja opinnäytetyötä tehdessämme olemme huomanneet, kuinka monesta eri näkökulmasta ammatti-identiteettiä voi tarkastella ja kuinka moneen asiaan ammatti-identiteetti vaikuttaa. Huomasimme myös, kuinka mielekästä lastentarhanopettajille oli pohtia asiaa omasta näkökulmastaan ja tuoda esille omia näkemyksiään. Omien näkemysten esittelyä ehkä tärkeämmäksi nousi kuitenkin dialogin merkitys, toisen kuuleminen ja näkeminen sekä asioiden pohtiminen yhdessä hyvässä hengessä. Dialogi ja vuorovaikutus nousivat esiin myös työn tekemistä ja omaa ammattilaisuutta pohtiessa. Pohdimmekin, että varhaiskasvatuksessa tulisi antaa enemmän aikaa vuorovaikutukselle sekä mahdollisuuksia dialogille. Ammatillista kasvua tukee keskustelut kollegoiden kanssa sekä mahdollisuus olla osana tiimiä, jonka kesken vallitsee luottamus ja jota yhdistää samankaltaiset arvot sekä motivaatio. Vuorovaikutus ja dialogi tiimin sekä työyhteisön kesken edistävät työntekijän mahdollisuutta kokea työnimua. Työnimua kokiessa työntekijä voi hyvin ja itseluottamus ammattilaisena kasvaa. Tämä puolestaan tukee ammatillisen kasvun mahdollisuuksia sekä rakentaa vahvaa ammatti-identiteettiä. Vahvan ammatti-identiteetin omaavat ammattilaiset varmistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen.

Tutkimuksessamme nousi esiin myös resurssit ja niitä määrittävä raha tai pikemminkin rahattomuus. Lastentarhanopettajat kertoivat resurssien haastavan omaa ammatti-identiteettiään. Pohdimmekin, kuinka paljon säästöjen ja kiristyksien keskellä työskenteleminen voi vaikuttaa ammatti-identiteetin rakentumiseen. Resurssien vähyys vuoksi ammattilainen saattaa joutua tinkimään omista periaatteistaan sekä näkemyksestään laadukkuudesta. Tai työskentelemään arvojen ja säästöjen aiheuttaman ristiriidan keskellä. Miläläilla ristiriitaisuus rakentaa ammatti-identiteettiä? Miten työn tekeminen säästäen, kiristäen ja paineen alla vaikuttaa ammatti-identiteettiin? Tällaisessa tilanteessa voi olla

mahdotonta olla sellainen ammatilainen kuin haluaisi, voi olla mahdotonta kehittää itseään ammatillisesti. Se saattaa aiheuttaa uupumista ja oman työn arvottomaksi tuntemista. Pohdimme ammatti-identiteettiä tutkiessamme myös sitä, miksi sen tarkastelu on tärkeää ja miten sillä voitaisiin edistää hyvää ammatillisuutta. Uskomme itse, että voidakseen toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta lastentarhanopettajan on pohdittava työtänsä arvojen, periaatteiden, vuorovaikutuksen, kohtaamisen ja empatian kautta. Nämä asiat ovat sellaisia, jotka ovat merkityksellisiä työssä ja joiden kautta laatu syntyy. Nämä asiat ovat sidoksissa ammatti-identiteettiin ja kasvaminen ammatillisesti näiden osalta on merkityksellistä lastentarhanopettajan työssä. Jos ammatti-identiteetti ei rakennu näiden asioiden ympärille vaan suorittavaan työhön, kuten lasten pukemiseen, ruuan jakamiseen ja hyllyjen järjestämiseen, varhaiskasvatustyön perimmäinen tarkoitus katoaa. Huomioimme tuloksista, että lastentarhanopettajat eivät korostaneet itseään pedagogeina. Tästä syystä pohdimme, pitäisikö varhaiskasvatuksessa ja päivähoidossa selkeyttää toimenkuvia ja tämän avulla tukea ammatti-identiteetin rakentumista. Ammatti-identiteetin tarkastelu on tärkeää ja sen tarkastelun kautta pystytään pitämään varhaiskasvatuksen tarkoitus kirkkaana.

## **8.1 Luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyömme keskittyi havainnoimaan pääasiassa viittä (yhdeällä kerralla 6) lastentarhanopettajaa. Havainnointikertoja oli viisi. Niiden lisäksi aineistomme koostui yhdestä ryhmähaastattelusta sekä kahdesta yksilöhaastattelusta. Otantamme on verrattaen pieni, eikä tutkimuksemme antamista tuloksista voi tehdä yleistyksiä. Tutkimuksemme toi enemmänkin esiin näiden viiden lastentarhanopettajan kokemuksia ja näkökulmia aiheesta. Jotta tuloksista voisi tehdä luotettavia yleistyksiä tutkimuksemme kaltaisia toiminnallisia ryhmäkertoja tulisi pitää useampia ja haastatteluja tehdä enemmän.

Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää tieteellisiä tietoja, taitoja ja hyviä toimintatapoja. Tutkijoiden tulee noudattaa sellaisia toimintatapoja, kuten rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. Tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmät tulee olla eettisesti kestäviä sekä tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa raportoida yksityiskohtaisesti. (Kuula 2006, 34-35.) Olemme pyrkineet tutkimusta tehdessämme rehellisyyteen, avoimuuteen ja luotettavuuteen. Ensimmäisestä yhteydenotosta toiminnallisen osuutemme yhteistyökumppaniin

lähtien olemme kertoneet tutkimukseen osallistuville avoimesti tutkimuksemme tarkoituksesta ja tavoitteista. Lisäksi kehoitimme tutkimukseen osallistujia kysymään, jos joku asia tutkimuksessa askarrutti. Tutkimukseen osallistujille annoimme täytettäväksi lupa-kaavakkeet (Liite 1.), joissa määriteltiin, mitä heistä kerrotaan ja näytetään tutkimuksemme raportoinnissa. Olemme säilyttäneet saamaamme tutkimusmateriaalia tarkasti ja tuhonneet sen asianmukaisesti sen käyttämisen jälkeen. Tuloksia olemme analysoineet huolellisesti. Olemme käyttäneet tietojamme ja taitojamme tutkimuksen tekemiseen liittyen ja pyrkineet jatkuvasti miettimään, että tutkimuksemme kestää eettistä tarkastelua.

## **8.2 Jatkotutkimus ja opinnäytetyöstä oppimamme**

Opinnäytetyömme tulokset osoittavat, että ammatti-identiteetin tarkastelu oli tutkimukseen osallistuneille lastentarhanopettajille mielekäästä ja he kokivat sen olevan tarpeellista. Etenkin työyhteisössä tapahtuvan tarkastelun koettiin olevan tärkeää ja sellaista, mitä tulisi tehdä enemmän. Omien kokemuksiemme ja havaintojemme mukaan lastentarhanopettajat halusivat pohtia ammatti-identiteettiin liittyviä asioita ja kokivat ne tärkeiksi ammattinsa ihmisläheisen luonteen ja vaikuttavuuden vuoksi.

Pohdimme, että itse tulevissa työpaikoissa tuomme varmasti enemmän esiin ammatti-identiteetin rakentumisen tärkeyttä ja sen vaikutusta työn tekemiseen. Kokemuksemme mukaan päiväkodeissa pidetään tietyin väliajoin koko henkilökunnan yhteisiä koulutus- tai suunnittelupäiviä ja -iltoja. Mielestämme ammatti-identiteetin tarkastelu sopisi erinomaaisesti tällaisten yhteisten päivien aiheeksi. Erityisen hedelmällistä voisi olla uuden kauden alussa ja mahdollisesti uuden tiimin aloittaessa yhteistyön pysähtyä pohtimaan ammatti-identiteettiä ja antaa jokaiselle aikaa jakaa omia näkemyksiään sekä kertoa itseltään ammatti-identiteetti käsitteen kautta. Mielestämme myös päiväkodin johtajien tulisi olla selvillä ammatti-identiteetin rakentumisesta ja vaikutuksista, jotta he voisivat omalla toiminnallaan tukea jokaisen työntekijän yksilöllisistä ammatillisista kasvua.

Tutkimuksemme jälkeen mieleemme nousi jatkotutkimusaiheita ja -ideoita. Opinnäytetyömme keskittyessä enemmän jokaisen omiin kokemuksiin omasta ammatti-identiteetistään ja sen vaikutuksista omaan työn tekemiseen, vähemmälle jäi aiheen käsittely siitä näkökulmasta, miten lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti vaikuttaa asiakkaisiin.



Esimerkiksi lastentarhanopettajan vahvan ammatti-identiteetin vaikutus varhaiskasvatukselle ja asiakkaille olisi mielestämme tärkeä aihe, ammatin ollessa niin vaikuttava niinkin tärkeään asiaan kuin lapsen kehitys ja oppiminen. Huomasimme, että asiakkaalle tulevan vaikutuksen arviointi oli asiaa sivutessamme haastavaa lastentarhanopettajille, joten asiaa tulisi luultavammin tarkastella syvemmin ja toisesta näkökulmasta.

Opimme itse paljon opinnäytetyöprosessin aikana niin ammatti-identiteetistä käsitteenä, voimauttavasta valokuvauksesta kuin ryhmän ohjaukseen liittyivistäkin asioista. Osaamme itse kiinnittää enemmän huomiota oman ammatti-identiteettimme rakentumiseen ja ymmärrämme sen nyt paremmin muokkautuvana prosessina. Osaamme varmasti myös nähdä, kohdata ja kuulla työyhteisömme jäseniä toisella tapaa ja ottaa esimerkiksi uusia työntekijöitä tai opiskelijoita vastaan ymmärtäen oman toimintamme mahdollisen vaikutuksen toisen ammatti-identiteetin rakentumiselle.

Opinnäytetyömme tekeminen vahvisti omaa käsitystämme luovien menetelmien merkityksellisyydestä ja toimivuudesta. Voimauttava valokuva sisältää paljon sellaisia hienoja periaatteita, joiden vuoksi juuri se menetelmä auttaa ihmistä jäsentämään ja tuomaan ajatuksiaan julki, tarkastelemaan omaa menneisyyttä ja nykyisyyttä syvällisemmin sekä uskaltautumaan reflektoidaan. Oli hienoa nähdä opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa tämä ja se mielekkyys, mitä menetelmä tuo asioiden pohtimiseen. Opimme paljon toiminnallisen osuuden ryhmän suunnittelusta, toteuttamisesta sekä ohjaamisesta. Huomasimme, että hyvä suunnittelu ja ryhmäkertojen tavoitteiden sekä kulun pohtiminen edesauttoivat sitä, että ryhmätapaamiset onnistuivat niin hyvin. Ryhmiä vetäessämme opimme, että tällaisella menetelmällä haastavaa aihetta käsitellessä ohjaajalta vaaditaan läsnäoloa ja aitoa halua työskennellä ryhmän kanssa. Hieman yllätykseksemme huomasimme myös, kuinka ohjaaja kiintyy ryhmäänsä ja kuinka suurella voimalla ohjaaja uppoaa ryhmäläisten tarinoihin sekä persooniin tapaamiskertojen aikana.

## LÄHTEET

Aalto, P. 2018. "Sitä vaan toivoo, ettei mitään vakavaa tapahdu" –Varhaiskasvatusta vai tarhaamista? Satakunnan kansa. Alma Media kustannus Oy. Luettu: 12.4.2018. <https://www.satakunnankansa.fi/satakunta/sita-vaan-toivoo-ettei-mitaan-vakavaa-tapahdu-varhaiskasvatusta-vai-tarhaamista-200857245>.

Craib, I. 1998. Experiencing identity. Lontoo: SAGE Publications.

Eteläpelto, A. Collin, K. & Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, Oppimateriaalit Oy.

Eerola, S.2012. Keskenkäisy minussa. Kasvun avaimia. Keuruu: Otava kirjapaino  
Vuorinen, R.1997. Minän synty ja kehitys. Porvoo: WSOY

Eteläpelto, A. & Onnismä, J. 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen. K. 2010 Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismä, J. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Fadjukoff, P. 2010. Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa: Meitä on moneksi- persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: BookWell Oy.

Hall, S. 1999. Identiteetti. Tampere: Tammer-paino Oy.

Hannula, A. 2000. Tiedostaminen ja muutos Paolo Freiren ajattelussa. Systemaattinen analyysi sorrettujen pedagogiikasta. Helsinki: Helsingin yliopiston verkkojulkaisut.

Karila K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallitus ja tekijät. Raportit ja selvitykset. [www.oph.fi/julkaisut](http://www.oph.fi/julkaisut).

Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampere.

Karjalainen, A. 2015. Omaelämäkerrallinen kirjoittaminen ja reflektio ammatillisessa oppimisessa. Teoksessa: Helminen, J. Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. EU: United press global.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. SMS-tuotanto Oy.

Kielhofner, G. 2008. Model of human occupation. Theory and application. China: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business.

- Kuusela, P. 2006. Realismi ja sosiaalinen identiteetti episteeminen status, teoksessa Rautio, P & Saastamoinen, M. Minuus ja identiteetti. Tampere: Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Mahlakaarto, S. 2010. Voimaantuminen identiteettityönä-Vahvaksi työssä? Teoksessa Collin, K. Paloniemi, S. Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä P. Luovuus, oppiminen ja asian-tuntijuus. Porvoo:WSOY
- Onnismaa, J. 2010. teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Paunonen-Ilmonen, M. 2005. Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki: WSOY.
- Pirkanen, H. 2006. Sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti: tehty, tuotettu, tilanteinen, teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. Minuus ja Identiteetti. Tampere: Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Räsänen, K. & Trux, M. 2012. Työkirja. Ammatillaisen paluu. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Savolainen, M. 2008. Maailman ihanin tyttö. Helsinki: Blink Entertainment Oy.
- Savolainen, M. Voimauttavan valokuvan menetelmä. Dialoginen näkemisen tapa työvälinennä oman itsen ja toisen korjaavan katseen katsomiseen. Luettu 8.3.2018. <http://www.voimauttavavalokuva.net/menetelma.htm>
- Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Valtioneuvosto. Työelämän 2020- hankkeen jatkokaudella pohditaan tulevaisuuden työn elementtejä. 2016. Luettu 12.4.2018. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/1410877/tyoelama-2020-hankkeen-jatkokaudella-pohditaan-tulevaisuuden-tyon-elementteja](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/tyoelama-2020-hankkeen-jatkokaudella-pohditaan-tulevaisuuden-tyon-elementteja)
- Valtonen. M. 2015. Ammatti-identiteetti ja sen rakentuminen. Teoksessa: Helminen. J. (Toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. EU: United press global.
- Viinämäki, L. & Saari, E. 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

**LIITTEET**

## Liite 1. Lupakaavake

Nimi:

Rastita:

Opinnäytetyössä saa käyttää työpaikan (päiväkodin) nimeä

Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_

Opinnäytetyössä saa käyttää etunimeäni

Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_

Opinnäytetyössä saa käyttää valokuviani

Kasvokuvia      Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_

Tunnistamattomia kuvia      Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_

Opinnäytetyössä saa käyttää suoria lainauksiani kirjoittamastani tekstistä ja puheesta

Nimettömänä      Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_

Nimellä      Kyllä \_\_\_\_\_ Ei \_\_\_\_\_

Päiväys

Allekirjoitus

Liite 2. Ryhmähaastattelun kysymykset:

Koetteko, että ammatti-identiteetin tarkastelu on hyödyllistä työntekijälle?

Millä tavalla tai miksi ei?

Koetteko, että ammatti-identiteetin tarkastelu yhdessä on hyödyllistä työyhteisölle?

Koetteko, että yksilön henkilökohtainen tarkastelusta on hyötyä työyhteisölle?

Millä tavalla tai miksi ei?

Onko herännyt uusia oivalluksia omasta ammatti-identiteetistä tai ammatti-identiteetistä käsitteenä?

Millaisia?

Oletteko saaneet uusia ajatuksia muiden ammatti-identiteetistä ja siitä, miten ne vaikuttavat työyhteisön toimintaan?

Koetteko että olette saaneet uusia näkökulmia lastentarhanopettajuudesta?

Mielipiteet voimauttavan valokuvauksen menetelmästä ammatti-identiteetin tarkastelussa.

### Liite 3. Yksilöhaastattelun kysymykset

1. Mitä ajatuksia ammatti-identiteetin tarkastelu sinussa herättää?
2. Tuoko ammatti-identiteetin pohtiminen uusia ajatuksia itsestäsi ammattilaisena?
3. Tuoko sen tarkastelu lisää asiakkaille ja työyhteisölle?
4. Millä tavalla olisi hyvä pohtia ammatti-identiteettiä, yhdessä muiden kanssa vai yksin, onko sille yleensäkin tarvetta?
5. Koetko, että omaan ammatti-identiteettiin pystyy vaikuttamaan?
6. Onko muuta mitä haluaisit lisätä tai kertoa?